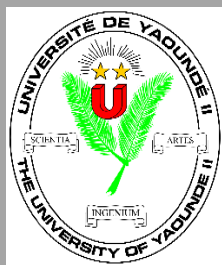


# Rapport général de l'étude « Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne »

**Préparé par**

**Benjamin FOMBA KAMGA, Enseignant Chercheur à l'UYII/Chef du Projet**

**Octobre 2019**



# Rapport général de l'étude « Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne »

**Préparé par**

**Benjamin FOMBA KAMGA, Enseignant Chercheur à l'UYII/Chef du Projet**

**Octobre 2019**

Ce manuel a été préparé dans le cadre du projet « *Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique Francophone* » financé par le Centre de Recherches pour le Développement International (CRDI).

## Note

Cette étude est le résultat d'une coopération entre cinq universités africaines à travers 5 centres/laboratoires de recherches pendant 42 mois. Il s'agit du Centre d'Etude et de Recherches en Economie et Gestion de l'Université de Yaoundé II (Cameroun), du Centre de Recherche Micro-économiques du Développement de l'Université Houphouet Boigny de Cocody (Cote d'Ivoire), du Centre de Recherche et de Formation pour le Développement Economique et Social de l'Université Cheik Anta Diop de Dakar (Sénégal), du Laboratoire de Recherche et d'Etudes Economiques et Sociales de l'Université Marien Ngouabi (Congo) et du Laboratoire d'Etudes et de Recherche en Economie Appliquée et de Gestion de l'Université de Ndjamena (Tchad). Ces centres/laboratoires de recherche ont travaillé en étroite collaboration avec les principaux services publics d'emploi notamment le Fonds National de l'Emploi au Cameroun, l'Agence Emploi Jeunes en Côte d'Ivoire, la Direction de l'Emploi au Sénégal, l'Office National pour la Promotion de l'Emploi au Tchad et l'ex Office National de l'Emploi et de la Main d'œuvre au Congo). La réalisation de cette étude a été entièrement financée par le Centre de recherches en développement international (CRDI) du Canada.

Les différents services publics d'emploi ont accepté de collaborer à cette recherche en donnant aux chercheurs leurs fichiers d'enregistrement des différents demandeurs des services d'accompagnement, en mettant à leur disposition les documents utiles pour comprendre les processus de sélection des bénéficiaires ainsi que le contenu de chaque accompagnement et en participant de façon active aux différentes activités organisées dans le cadre de ce projet. Les institutions internationales notamment le Bureau International du Travail, la Banque Mondiale, l'ONU-Femme, le Programme des Nations Unies pour le Développement ont participé aux différentes articulations de cette étude.

La réalisation de cette étude est également le fruit d'une forte coopération entre les universités et les différents ministères en charge de l'emploi, de l'entrepreneuriat, des affaires sociales et féminines, du développement du secteur agropastoral et de l'industrie. Plusieurs programmes ayant l'emploi comme objectif de ces différents ministères ont contribué à la réalisation de cette étude et constituent des champs d'application immédiats des résultats contenus dans ce rapport.

Les jeunes qui ont participé à l'enquête étaient choisis dans les différents fichiers des services publics d'emploi qui ont servi de champ d'expérimentation et dans les ménages. Dans l'échantillon final de 14936 jeunes, on y retrouve ceux qui ont bénéficié d'un accompagnement du service public d'emploi où il était inscrit, ceux qui étaient inscrits mais n'ont pas encore bénéficié d'un appui et ceux qui ne se sont jamais inscrits dans les registres du service public

d'emploi. les dispositifs d'accompagnement qui ont fait l'objet des différentes évaluations sont : les Techniques de recherche d'emploi, le renforcement des capacités et l'entrepreneuriat.

La coordination générale de différentes activités de cette étude a été assurée par le Professeur Fomba Kamga Benjamin. La coordination était relayée dans les quatre autres pays par : Professeur Abou Kane (Sénégal), Professeur Kouakou Kouadio Clément (Côte d'Ivoire), Professeur Ndinga Adrien Mathias (Congo) et le Dr Douzenet Mallaye (Tchad). Ils ont participé à la réalisation des tâches liées à la prise de contact avec les différents services publics d'emploi, la collecte des données administratives notamment les fiches de renseignements des demandeurs d'emploi, la préparation du questionnaire, la pré-enquête, à la collecte des données, aux discussions avec les différents partenaires, à la recherche bibliographique et les différentes disséminations. Plusieurs enquêteurs, agents de saisie et superviseurs (étudiants en Master 2 au moins) se sont distingués pendant les opérations de collecte de données et de saisie des données.

La coordination technique de ce rapport a été assurée par le Professeur Fomba Kamga Benjamin, avec les contributions substantielles des autres membres de l'équipe en termes de révision, de rédaction ainsi que de Co-rédactions des différents chapitres. Ont participé à cette activité : Fomba Kamga Benjamin (Université de Yaoundé II-Soa), Mboutchouang Vincent de Paul (Université de Yaoundé II), Bedzeme Thierry Ghislain (CEREG), Mboutchouang Kountchou Armand (Université de Dschang), Kengne Kamga Arline (Institut National de la Statistique du Cameroun), Tsopmo Pierre Christian (Centre de Recherche en Microéconomie Appliquée), Nda'chi Deffo Rodrigue (Centre de Recherches en Microéconomie Appliquée), Fokou Carrel (Université de Maroua), Wamba Joachim (Université de Dschang), Tsambou Dumas André (Université de Yaoundé II), Mbenga Kunz (Université de Yaoundé II) et Nono Djomgang Claudia (Ministère de l'économie, de la planification et de l'aménagement du territoire).

# Tables des Matières

Note.....	ii
Tables des Matières.....	iv
Liste des Acronymes.....	vii
Liste des tableaux.....	ix
Liste des graphiques et figures.....	xi
Résumé exécutif.....	xiii
Introduction générale.....	1
Chapitre 1.....	13
États des lieux des politiques d'emploi en Afrique francophone.....	13
Introduction.....	13
Section 1 : Les politiques publiques d'emploi en Afrique francophone entre 1960 et 1990.....	14
Section 2 : Diagnostic des politiques d'emploi en Afrique francophone entre les PAS et l'initiatives PPTE.....	18
2.1. Analyse des effets sociaux des PAS en Afrique francophone.....	18
2.1.1. Analyse des effets des PAS sur l'emploi formel en Afrique francophone.....	19
2.2. Action publique-privée et accompagnement à l'emploi entre les PAS et l'initiatives PPTE.....	21
Section 3 : les politiques d'emploi en Afrique francophone depuis l'initiative PPTE.....	23
3.1. La structure de la population par âge en Afrique Subsaharienne francophone et les caractéristiques sur le marché du travail.....	24
3.2. Les principales tendances des politiques d'emploi dans les pays d'ASS francophone.....	28
Conclusion.....	32
Annexes.....	33
Bibliographie.....	37
Chapitre 2.....	38
Evaluation des politiques d'emploi des jeunes en Afrique Sub-saharienne Francophone : méthodologie.....	38
Introduction.....	38
Section1: Identification des programmes à évaluer au sein des SPE.....	41
1.1. Les programmes de formation.....	42
1.2 Les Programmes d'intermédiation.....	43
1.3 Choix des bénéficiaires des différents programmes.....	43
Section 2: Constitution de l'échantillon.....	44
2.1. Construction du sous échantillon du groupe des traités.....	45
2.2. Construction du sous échantillon du premier groupe de contrôle.....	46
Section 3: Collecte des données.....	47
3.1. Supports de collecte des données.....	47
3.2. Procédure de collecte des données.....	48
Section 4: Caractéristiques de l'échantillon.....	50
4.1. Echantillon enquêté et taux de réalisation de l'échantillon par pays.....	50
4.2. Echantillon enquêté par type d'appui reçu.....	52
4.3. Caractéristiques démographiques de l'échantillon.....	52
Bibliographie.....	55
Annexes :.....	56
Chapitre 3.....	61
Caractéristiques globales de l'échantillon de l'enquête.....	61
INTRODUCTION :.....	61
Section 1: Caractéristiques sociodémographiques, éducation et statut vis-à-vis des SPE en ASS.....	62
1.1. Le sexe et statut vis-à-vis des SPE en ASS.....	62

1.2.	Age et statut vis-à-vis des SPE en ASS.....	64
1.3.	Statut matrimonial et statut vis-à-vis des SPE en ASS.....	66
1.4.	. Religion et statut vis-à-vis des SPE en ASS.....	68
1.5.	. Education et statut de traitement vis-à-vis des SPE en ASS .....	71
1.6.	. Formation et statut de traitement vis-à-vis des SPE en ASS.....	73
Section 2: Indicateurs du marché du travail et statut vis-à-vis des SPE en ASS.....		76
2.1.	Participation au marché du travail et statut vis-à-vis des SPE en ASS .....	76
2.2.	Types d'emploi et statut vis-à-vis des SPE en ASS .....	78
2.3.	Salaire ou revenu et statut vis-à-vis des SPE en ASS.....	79
2.4.	Le sous-emploi et statut vis-à-vis des SPE en ASS.....	81
2.5.	Contrat de travail et statut vis-à-vis des SPE en ASS.....	83
2.6.	Immatriculation à la CNPS des entrepreneurs et statuts vis-à-vis des SPE en ASS.....	85
Conclusion :.....		86
Bibliographie.....		87
Chapitre 4 .....		88
Connaissance et participation aux services publics de l'emploi en Afrique subsaharienne francophone...		88
Introduction .....		88
Section 1 : Caractéristiques sociodémographique et recours aux dispositifs d'aide à l'emploi.....		89
1.1	Connaissance des SPE.....	90
1.2	Canal d'information sur l'existence du SPE.....	93
1.3	Inscription aux SPE .....	95
1.4	Connaissance des autres programmes/projets de promotion de l'emploi.....	97
1.5	Inscription dans les autres programmes/projets de promotion de l'emploi .....	99
1.6	Connaissance des autres dispositifs sachant qu'on connaît le SPE mère .....	101
Section 2 : Recours aux dispositifs d'aide à l'emploi et participation au marché du travail.....		103
2.1	Connaissance des SPE et participation au marché du travail .....	103
2.2	Connaissance des SPE/programmes/projets et type d'emploi .....	107
2.3	Connaissance des SPE/programmes/projets et accès à la sécurité sociale .....	109
2.4	Connaissance des SPE/programmes/projets et distribution des salaires .....	111
2.5	Connaissance des SPE/programmes/projets et contrat de travail .....	112
Conclusion.....		114
Bibliographie.....		115
Chapitre 5 .....		116
Offre de formation professionnelle des SPE en Afrique subsaharienne francophone.....		116
introduction .....		116
Section 1: Caractéristiques sociodémographiques et formation professionnelle .....		118
1.1.	Sexe et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE.....	118
1.2.	Age et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE.....	119
1.3.	Statut matrimonial et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE ...	121
1.4.	Religion et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE.....	123
1.5.	Education et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE .....	126
1.6.	Formation et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE .....	127
Section 2 : Indicateurs du marché du travail et offre de formation professionnelle des SPE en ASS...		129
2.1.	Participation au marché du travail et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerte par les SPE.....	129
2.2.	Type d'emploi et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerte par les SPE .....	131
2.3.	Salaires ou revenu et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE....	132
2.4.	Le sous-emploi et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerte par les SPE .....	134
2.5.	Contrat de travail et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerte par les SPE .....	137

2.6. Immatriculation à la CNPS des entrepreneurs et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerte par les SPE.....	138
Conclusion :.....	140
Bibliographie.....	141
Chapitre 6.....	142
Évaluation des programmes d'intermédiation en Afrique subsaharienne francophone .....	142
Introduction .....	142
I. Les programmes d'intermédiation et quelques exemples de Techniques de Recherche d'Emploi en ASF.....	145
II. Revue de la littérature.....	146
III. Données et statistiques descriptives .....	149
IV. Stratégie économétrique .....	153
V. Résultats .....	156
VII. Conclusion .....	167
ANNEXE .....	172
Chapitre 7.....	179
Services Publics d'emploi et marché du travail : les programmes d'emplois jeunes améliorent-ils leurs résultats sur le marché du travail .....	179
Introduction .....	179
I. Revue de la littérature .....	181
II. Méthodologie de l'étude .....	182
2.1 Source de données .....	183
2.2 Mesure des indicateurs .....	184
2.3 Choix du modèle .....	184
2.4 Cadre conceptuel du modèle .....	185
III. Résultats statistiques.....	187
IV. Résultats économétriques .....	189
V. Conclusion.....	193
Annexe : .....	195
Bibliographie.....	199
QUESTIONNAIRE.....	201



## Liste des sigles et abréviations

AGEFOP	Agence Nationale de la Formation Professionnelle
AGEPE	Agence d'Etudes et de promotion de l'Emploi
AGETIP	Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public contre le Sous-Emploi.
ANAMA	Agence Nationale d'Appui aux Marchands Ambulants.
ASS	Afrique SubSaharienne
BAD	Banque Africaine de Développement
BIT	Bureau International du Travail
C2D	Contrat de désendettement et de Développement
EAPE	Enquête sur l'Amélioration des Politiques d'Emploi
EESI	Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel
EMIA	Militaire Inter Armés
ENAM	École Normale d'Administration et de Magistrature
ENS	École Normale Supérieure
ENSEA	École Nationale Supérieure de Statistique et d'Économie Appliquée
ERI-ESI	Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le secteur Informel
FMI	Fonds Monétaire International
FNE	Fonds National de l'Emploi
FSE-THIMO	Fonds de Soutien à l'Emploi par les Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main d'œuvre.
HIMO	Haute intensité de main d'œuvre
IFORD	Institut de Formation et de Recherche Démographiques
IPPTE	Initiative Pays Pauvres et Très Endettés
ISRA	l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Millénaire pour le Développement

ONAPE	Office National pour la promotion de l'emploi
ONEMO	Office Nationale de l'Emploi et de la Main d'œuvre
PAE	Programme d'Aide à l'Embauche.
PAJER	Projet d'Appui à la Promotion de l'Entreprenariat des Jeunes en milieu Rural.
PAJERU	Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine.
PAS	Programme d'Ajustement Structurelle
PATEC	Projet d'Appui au Traitement Economique du Chômage.
PDCE	Programme de Développement des Compétences pour l'Employabilité
PED	Programmes Diplômés Emplois.
PEJEDEC	Projet Emploi des Jeunes et Développement des Compétences.
PIAASI	Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel.
PIB	Produit Intérieur Brut
PIFMAS	Projet d'Insertion socio-économique des jeunes par la création des microentreprises de Fabrication du Matériel Sportif.
PPTE	Pays Pauvre Très Endetté
RCT	Random Control Trial
RDC	Republique Démocratique du Congo
SPE	Services Publics d'Emploi
TRE	Techniques de Recherche d'Emploi
UNDJ	Université de N'Djamena

## Liste des tableaux

Tableau 01 : prise en compte de la qualité de l'emploi dans les agendas mondiaux. ....	5
Tableau 02 : Liste des SPE de l'étude .....	9
Tableau 2.1 : Programmes évalués par pays .....	41
Tableau 2.2 : type de programmes de formation par pays.....	42
Tableau 2.3 : Effectif obtenu aux sorties des agences.....	46
Tableau 2.4 : Distribution des individus enquêtés.....	50
Tableau 2.5 : Taux de réalisation de l'échantillon.....	51
Tableau 2.6 : Distribution des individus enquêtés par traitement, par sexe et par pays .....	51
Tableau 2.7 : Distribution des individus enquêtés par type d'appui reçu et par sexe.....	52
Tableau 2.8 : Distribution de certaines variables l'échantillon .....	53
Tableau 3.1 : Distribution de l'âge moyen en fonction du statut de traitement.....	65
Tableau 3.2 : Distribution de l'échantillon par pays statuts matrimonial et de traitement .....	68
Tableau 3.3 : Distribution de l'échantillon par pays, religion et statut de traitement.....	70
Tableau 3.4: Distribution des personnes enquêtées par niveaux d'éducation et par statut de traitement....	73
Tableau 3.5: Distribution des personnes enquêtées par pays, domaine de formation et statut de traitement .....	75
Tableau 3.6 : Test de différence de moyenne entre les statuts de traitement .....	81
Tableau 3.7 : Test de différence de moyenne dans les groupes par sexe. ....	81
Tableau 3.8 : Distribution des contrats par type de statut et par pays .....	85
Tableau 4.1: Connaissance des SPE suivant quelques caractéristiques sociodémographiques.....	92
Tableau 4.2: Ventilation des supports d'informations sur l'existence des SPE .....	94
Tableau 4.3: Inscription aux SPE suivant quelques caractéristiques sociodémographiques.....	96
Tableau 4.4: Connaissance des autres dispositifs suivant les caractéristiques sociodémographiques .....	98
Tableau 4.5: Inscription dans les autres dispositifs suivant les caractéristiques sociodémographiques....	100
Tableau 4.6: Connaissance des autres programmes/projets sachant qu'on connaît le SPE mère suivant les caractéristiques sociodémographiques .....	102
Tableau 4.7 : Connaissance des SPE/programmes/projets et participation au marché du travail .....	106

Tableau 4.8 : Connaissance des SPE/programmes/projets et type d'emploi.....	108
Tableau 4.9 : Connaissance des SPE/programmes/projets et accès à la sécurité sociale .....	110
Tableau 4.10 : Connaissance des SPE/programmes/projets et distribution des salaires .....	112
Tableau 4.11 : Connaissance des SPE/programmes/projets et contrat de travail .....	113
Tableau 5.1 : type de programmes de formation par pays.....	117
Tableau 5.2 : Distribution de l'âge moyen en fonction du statut de traitement.....	120
Tableau 5.3 : Distribution de l'échantillon par pays statuts matrimonial et de traitement .....	123
Tableau 5.4 : Distribution de l'échantillon par pays, religion et statut de traitement.....	125
Tableau 5.5 : Distribution des personnes enquêtées par niveaux d'éducation et par statut de traitement.	126
Tableau 5.6 : Distribution des personnes enquêtées par pays, domaine de formation et statut de traitement .....	128
Tableau 5.7 : Test de différence de moyenne entre les statuts de traitement .....	134
Tableau 5.8 : Test de différence de moyenne dans les groupes par sexe. ....	134
Tableau 5.9 : Distribution des contrats par type de statut et par pays .....	137
Tableau 6.2 : Estimation des scores de propension Estimation des scores de propension .....	159
Tableau 6.3 : Effet du programme sur la qualité de l'emploi.....	160
Tableau 6.4 : Sensibilité de l'effet probable de la participation au programme aux inobservables .....	166
Tableau 7.1 : Description des données .....	183
Tableau 7.2 : Équilibrage des covariables ou différence de moyennes avant et après appariement .....	190
Tableau 7.3 : Effets moyens du traitement à court et long terme .....	191
Tableau 7.4 : Effet moyenne conditionnel du traitement sur les bénéficiaires.....	193

## Liste des graphiques et figures

Graphique 3.1 : répartition de l'échantillon par sexe. ....	63
Graphique 3.2 : Distribution des personnes enquêtées par sexe et par statut de traitement .....	63
Graphique 3.3 : Distribution des personnes enquêtées par sexe, par statut de traitement et par pays.....	64
Graphique 3.4 : Distribution des personnes enquêtées par statut matrimonial .....	66
Graphique 3.5 : Distribution des personnes enquêtées par statuts matrimoniaux et de traitement .....	67
Graphique 3.6 : Distribution de l'échantillon part type de religion.....	69
Graphique 3.7 : Distribution de l'échantillon part type de religion et statut de traitement .....	70
Graphique 3.8 : Distribution des personnes enquêtées par niveaux d'éducation .....	72
Graphique 3.9 : Distribution des personnes enquêtées par domaine de formation .....	74
Graphique 3.10 : Distribution du statut des personnes enquêtées par rapport au marché du travail.....	77
Graphique 3.11 : : Distribution des personnes enquêtées par statuts et par pays .....	78
Graphique 3.12 : Type d'emploi en fonction du statut de traitement.....	79
Graphique 3.13 : Distribution du salaire par statuts et par sexe .....	80
Graphique 3.14 : Sous-emploi invisible en fonction du statut et du pays .....	82
Graphique 3.15 : Sous-emploi visible en fonction du statut et du pays .....	83
Graphique 3.16 : distribution des contrats de travail des enquêtés. ....	84
Graphique 3.17 : distribution des entrepreneurs enregistrés à la CNSP par statut de traitement. ....	86
Graphique 5.1 : Distribution des personnes enquêtées par sexe et par statut de traitement .....	118
Graphique 5.2 : Distribution des personnes enquêtées par sexe, par statut de traitement et par pays.....	119
Graphique 5.3 : Distribution des personnes enquêtées par statuts matrimoniaux et de traitement .....	122
Graphique 5.4 : Distribution de l'échantillon part type de religion et statut de traitement .....	124
Graphique 5.5 : Distribution du statut des personnes enquêtées par rapport au marché du travail .....	130
Graphique 5.6 : Distribution des personnes enquêtées par statuts et par pays .....	131
Graphique 5.7 : Type d'emploi en fonction du statut de traitement.....	132
Graphique 5.8 : Distribution du salaire par statuts et par sexe .....	133
Graphique 5.9 : Sous-emploi invisible en fonction du statut et du pays .....	135

Graphique 5.10 : sous-emploi visible en fonction du statut et du pays .....	136
Graphique 5.11 : distribution des entrepreneurs enregistrés à la CNSP par statut de traitement. ....	139
Figure 6.1 : Durée moyenne du programme en jours .....	151
Figure 6.2 : Avis sur l'allongement selon l'appréciation de l'influence du TRE.....	152
Figure 6.3 : Répartition des impétrants selon leur vision de l'influence du programme.....	153
Figure 6.4 : Chevauchement des scores de propension (Contrôle 1) .....	162
Figure 6.5 : Chevauchement des scores de propension (Contrôle 2) .....	162
Figure 6.6 : Equilibre des caractéristiques avant/après appariement (Contrôle 1).....	164
Figure 6.7 : Equilibre des caractéristiques avant/après appariement (Contrôle 2).....	165
Figure 7.1 : Trajectoire de revenu des deux groupes d'individu (traité et contrôle) à long terme .....	189

## Résumé exécutif

Avant la crise des années 80, le marché du travail était principalement agricole. Les politiques économiques mises en œuvre sur le marché du travail avaient pour objectifs de nationaliser les emplois à travers la substitution des colons par les jeunes leaders nationaux. Durant cette période, l'État, par ses engagements multiples dans les secteurs productifs, apparaît comme l'offreur d'emploi le plus dynamique. Du fait de la crise des années 80, les pays d'ASS ont été économiquement fragilisés. De façon générale, on assiste à une baisse des recettes publiques, un surendettement dans l'ensemble des pays, une rationalisation des recrutements dans l'administration publique, une perte d'emplois engendrés par les privatisations, une restructuration des entreprises publiques et des politiques de déréglementation. En réponse ces différents ajustements, les pays d'Afrique Subsaharienne (ASS) ont engagé des réformes publiques visant à encourager l'emploi privé formel notamment la création des Services Publics d'Emploi (SPE) donc l'objectif était dans un premier temps de faciliter la réinsertion des travailleurs de la fonction publique licenciés avant d'évoluer vers la facilitation de l'insertion des jeunes diplômés.

Il s'agit du Fonds National de l'Emploi (FNE) au Cameroun créé suivant le décret no 90/805 du 27 avril 1990, de l'Office Nationale de l'Emploi et de la Main d'œuvre (ONEMO) au Congo Brazzaville créée sous la loi n°03/85 du 14/02/85 en 1985, de l'Office National pour la promotion de l'emploi (ONAPE) au Tchad créée par le décret N° 471/PR/MFPT/92 du 10 septembre 1992, de l'AGEPE en Côte d'Ivoire créée par le décret n° 93-221, du 3 février 1993 qui est devenu depuis 2015 l'Agence Emploi Jeune, et de la Direction de l'emploi au Sénégal est née de la fusion de tous les SPE créée depuis les années 1990. Ces SPE constituent la chenille ouvrière des politiques actives d'emploi et se caractérisent par une longévité (20 années d'existence en moyenne) et une absence d'évaluation de leur action.

L'objectif général de ce rapport est de fournir des évidences empiriques sur les actions des SPE en Afrique subsaharienne francophone. De manière spécifique, il s'agit de fournir d'une part des analyses descriptives sur les facteurs qui influencent le recourt aux SPE, les effets de l'offre des programmes de formation professionnelle et d'intermédiation sur les bénéficiaires et d'autre part d'effectuer des évaluations économétriques des appuis offerts par les SPE.

L'approche méthodologique adoptée dans ce rapport s'appuie d'une part sur les outils de revue documentaires et données nationales relatives à l'emploi et d'autre part sur les données de terrain collectées auprès des individus ayant sollicité ou non les appuis offerts par les SPE des pays d'ASS.

En ce qui concerne la collecte des données de terrain, elle permet de faire une distinction entre les individus inscrits dans les SPE principalement sur la période allant de 2012 à 2015 et les individus non-inscrits dans les SPE. Parmi les individus inscrits, on distingue les inscrits bénéficiaires et les inscrits non bénéficiaires.

La distribution de l'échantillon des personnes enquêtées montrent que 31,66% ont bénéficié d'au moins un programme, 37,56% n'ont bénéficié d'aucun appui et 30,78% n'ont pas sollicité les appuis offerts par les SPE d'ASS. Les Hommes occupent la plus grande proportion avec 62,65% alors que les proportions des femmes enquêtées n'est que de 37,35%.

Trois catégories de programmes sont généralement offertes par les SPE. La distribution de l'échantillon des jeunes enquêtés par programme montre que les programmes de formations sont majoritaires. 77,72% des personnes qui ont reçu un appui ont bénéficié d'un programme de formation, alors que 21,79% d'entre eux ont bénéficié d'un programme d'intermédiation et 0,49% d'un autre programme. Les garçons sont également ceux qui bénéficient largement des différents programmes. Avec 61,07% pour les programmes d'intermédiation, 61,35% pour les programmes de formation et 60,87% pour les autres programmes.

De même, lorsqu'on regarde les statistiques selon le statut de traitement. Les femmes sont toujours minoritaires avec pour proportion fonction de l'effectif total de 12,26% ; 13,26% ; 11,84 % respectivement pour les groupes des Bénéficiaires, Inscrits non bénéficiaire et les Non-inscrits. Alors que les proportions des hommes sont de 19,4%, 24,3% et 19,94 % respectivement pour les groupes des Bénéficiaires, Inscrits non bénéficiaire et les Non-inscrits.

Conformément à leur objectif, les données permettent de confirmer l'orientation de l'action des SPE vers la jeunesse. Quel que soit la catégorie considérée, la moyenne d'âge des personnes enquêtées est comprise entre 15 et 35 ans. En moyenne, le Sénégal semble être le pays qui a enquêté la population la plus âgée (31,03 ans), il est suivi par la Côte d'Ivoire (30,37 ans), le Tchad (29,97 ans), le Cameroun (29,83 ans) et le Congo (26,9 ans). De même, en ce qui concerne



les personnes qui ont bénéficié d'un appui en termes de formation professionnelle, l'âge moyen est de 30,35 ans. On constate également une forte disparité entre les pays, le Sénégal apparaît comparativement aux autres pays, comme le pays qui offre des formations professionnelles à des individus plus âgés (31,38 ans). Par contre, le Congo semble être celui qui offre des formations professionnelles aux personnes moins âgées comparativement aux autres pays (28,03 ans).

La jeunesse de la population se fait aussi ressentir au niveau du statut matrimonial. Plus de 6 personnes enquêtées sur 10 sont des Jeunes Célibataires (61,32%), près d'un cinquième sont mariés(e) (22,22%) et 14,49 % sont en situation d'union libre ou de concubinage. Force est de constater que les statuts divorcés(e), séparés(e), et veufs (ve) sont faiblement représentés donc marginaux. Dans la même lancée, le statut célibataire représente le statut qui est le plus enclin à recevoir une formation professionnelle (13,46%), il est suivi par le statut marié (e) avec 7,5%, Union libre/concubinage (3,95%).

En ce qui concerne la stratégie mobilisée pour s'informer sur les SPE, près de la moitié (40% en moyenne) des individus connaissent le SPE à travers un proche ou une connaissance. Ce chiffre atteint un pic de 62,44% pour le groupe des personnes éligibles non participantes au Congo Brazzaville. Les campagnes d'information dans les médias par le truchement des journaux, d'internet, etc. représentent le deuxième canal d'information en moyenne 38% d'individus utilisent ce canal. Ce chiffre atteint 59.75% pour le groupe des personnes éligibles non participantes en Côte d'Ivoire.

Les individus qui ont bénéficié d'une formation professionnelle déclarent comme principal domaine de formation les « Sciences sociales, commerce et droit » à l'exception du Congo. En effet, au Cameroun, au Tchad et au Sénégal les déclarations des individus portent principalement sur le domaine des « Sciences sociales, commerce et droit » comme principal domaine de formation avec les proportions fonction de l'effectif total pays respectifs de 13,06% ; 9,34% ; 18,82%. Pour le Congo, le choix se porte majoritairement sur les « Programmes généraux » 4,78%. La Côte d'Ivoire se démarque également par le fait que deux choix sont fortement représentés « Sciences sociales, commerce et droit » 10,98% et « Ingénierie, industries de transformation et production » 10,54%.

En ce qui concerne les résultats sur le marché du travail, Les résultats révèlent que dans l'ensemble, le recours au SPE mène à augmenter l'accès au marché du travail. En effet, les personnes inscrites au SPE mène sont plus nombreuses (61,30%) à décrocher un emploi comparativement à ceux qui n'y ont pas recours (53,27%) et l'écart s'élève à 8,03 points de pourcentages.

Concernant la qualité de l'emploi, les données de l'enquête permettent de montrer que le sous-emploi invisible est très peu fréquent chez les personnes qui sollicitent les services des SPE en général. Avec des pourcentages respectifs de 0,8% et 1,5% respectivement pour les enquêtés des groupes de formation professionnelle et les inscrits non-bénéficiaires. En ce qui concerne la distribution suivant les pays, on constate que les pays de l'enquête dans lesquels le sous-emploi invisible est le plus marqué sont respectivement le Tchad (2,39%), le Congo (0,55%) et la Côte d'Ivoire (0,23%)

L'application des techniques d'évaluation d'impact sur les données collectées permet de constater d'une part que le fait de recevoir un appui offert par les SPE (formation, intermédiation d'emploi, création d'activités, information) améliore significativement à court et à long terme la rémunération des bénéficiaires. De même, la participation à un programme des SPE influence significativement la situation d'emploi sur le marché du travail. D'autre part, les TRE ont un impact positif sur la qualité de l'emploi obtenu. Toutefois, ceci n'est pas le cas au regard des spécificités pays où l'on note des résultats positifs au Congo Brazzaville mais non significatifs au Cameroun et en Côte d'Ivoire.

## **Introduction générale**

La question de l'emploi est au cœur des processus de développement et demeure un problème crucial auquel font face les gouvernements des pays africains depuis les indépendances. Si la croissance reste évidemment centrale, assurer son caractère inclusif et durable est un objectif que tout pays doit chercher à garantir à sa population. Favoriser la création d'emplois de qualité, en nombre suffisant, est donc une tâche essentielle à laquelle doivent s'atteler en priorité les décideurs politiques. L'Afrique Subsaharienne (ASS) a connu récemment une hausse de son produit intérieur brut (PIB) de 4,5 % en moyenne contrairement au 2% connu au cours des 20 années précédentes (BAD, 2013). Bien qu'importante, cette croissance économique n'a pas été inclusive au regard des statistiques sur la pauvreté et les inégalités. En effet, En s'appuyant sur les résultats de 850 enquêtes sur la consommation des ménages couvrant la période 1979 – 2011 dans 125 pays en développement, Chen & Ravallion (2012) trouvent un accroissement en variation relative des inégalités de revenu en Asie de l'est et Pacifique (29,32%), Asie du sud (18,9%), Afrique Subsaharienne (5,56%), Europe de l'est et Asie centrale (2,82%). En plus, parmi les dix (10) pays ayant les plus forts taux d'inégalités de revenus dans le monde, six (6) se trouvent en ASS.

Aussi, la poussée démographique que connaît la région ne cesse d'être une contrainte sur le marché du travail. En effet, l'ASS enregistre régulièrement des taux de croissance démographique élevés, proches de 3 pour cent (2,7 pour cent par an en moyenne régionale sur la période 1960-1990). Cette croissance soutenue a conduit la région à un effectif total de 40 millions d'habitants en 1930 à 85 millions en 1960 et de près de 215 millions aujourd'hui. Ce dédoublement de la population a été marqué par une poussée de la population active et une prolifération du chômage des jeunes africains. En effet, la moitié de la population a moins de 25 ans et selon la BAD (2017), entre 2015 et 2035, il y aura chaque année 500.000 jeunes de quinze ans de plus que l'année précédente. En plus la population jeune représente plus de 70,9 % de la population active et le taux croissance de cette cible est très élevé (plus de 15%) (OIT, 2015). Plus spécifiquement, au Congo, les (15 – 29 ans) représente 47,9% la population jeune. Laquelle est formée de 56,7 % d'hommes (ECOM, 2011). Au Sénégal, entre 1970 et 2015 la population a

plus que triplé et les jeunes représentent environ plus de 50% de la population totale. En Côte d'Ivoire, la population s'y est accru de 3,8% entre 1975 et 1988 contre seulement 2,6% entre 1998 et 2014 soit une baisse d'environ un point de pourcentage, alors qu'au total les moins de 15 ans représentent environ 41% de ladite population. Cette pression démographique est également la même au Cameroun et au Tchad. Cette forte démographie a eu des répercussions sur le marché du travail. Entre 2010 et 2013, la population active s'est accrue de 3,4%, 3,1%, 3,1%, 2,6% et 2,6% au Tchad, au Cameroun, au Sénégal, au Congo et en Côte d'Ivoire, respectivement contre une moyenne d'environ 2,9% en ASS.

Avant la crise des années 80, le marché du travail était principalement agricole. Au Cameroun, les rapports statistiques publiés en 1965<sup>1</sup> estiment à 85% la part de la population active engagée comme producteur dans le secteur agricole, 4,2% et 10,8% sont respectivement des entrepreneurs ou des employés dans le secteur moderne. Au Sénégal, le secteur primaire employait 78% de la population rurale entre 1960 et 1981 (Kassé, 1990). En Côte d'Ivoire, le secteur primaire concentrait à lui-seul un peu plus de 65% de l'emploi, contre 9,2% pour le secteur moderne et 25,4% pour le secteur informel urbain (World Bank, 1987). Les politiques économiques mises en œuvre sur le marché du travail avaient donc pour objectifs de nationaliser les emplois à travers la substitution des colons par les jeunes leaders nationaux. Durant cette période, l'État, par ses engagements multiples dans les secteurs productifs, apparaît comme l'offreur d'emploi le plus dynamique.

Du fait de la crise des années 80, les pays d'ASS ont été économiquement fragilisés. De façon générale, on assiste à une baisse des recettes publiques et un surendettement dans l'ensemble des pays. Cette situation a conduit les pays d'ASS à recourir aux institutions de Breton Wood. Ces institutions ont été l'une des parties prenantes lors de la rédaction du consensus de Washington en 1970, lequel a permis de définir un programme de réforme adresser dans un premier temps aux gouvernements latino-américains. Dans le contexte des pays d'ASS, ce programme a été qualifié de Programme d'Ajustement Structurel et avait pour objectif de réduire ou de maîtriser leurs dettes. Il est fondé sur les principes libéraux de la discipline budgétaire, la redéfinition des

---

<sup>1</sup> Ministère français de la coopération (1965).

priorités en matière de dépenses publiques, la réforme fiscale, la libéralisation des taux d'intérêt, la libéralisation du commerce et des investissements directs étrangers, etc.

Ce programme qualifié de néolibéral par de nombreux économistes hétérodoxes s'est manifesté sur le marché du travail dans les pays africains par :

- La rationalisation des recrutements dans l'administration publique ;
- Les pertes d'emplois engendrés par les privatisations, la restructuration des entreprises publiques et les politiques de déréglementation ;
- Un taux de chômage supérieur à 2 chiffres dans la quasi-totalité des pays africains
- La libéralisation du marché du travail à travers les nouvelles réglementations et la consécration des emplois précaires ;
- Etc.

Selon les données de l'Organisation Internationale du Travail (ILOSTAT), au Sénégal l'emploi du secteur moderne est passé de 173 000 en 1982 à 165 000 au début des années 90 et celui de la fonction publique de 69 000 en 1986 à 62 000 en 1992 (Bocquier, 1996). En Côte d'Ivoire, l'effet a été encore plus important. En effet, au cours des années 80, la baisse de l'emploi a été de 29 % dans les entreprises totalement publiques et de 17% dans les entreprises à capitaux majoritaires publiques (Hugon et Naïma, 1998). Le secteur privé moderne a connu une baisse de 33 000 emplois jusqu'au début des années 90, dont 13 000 dans le secteur industriel entre 1993 et 1994 (Kouadio, 1996). Certaines activités ont été plus désavantagées que d'autres : l'agriculture, l'énergie, les transports et le BTP notamment. Au Congo, après 25 ans de plein emploi (1960-1985), entre 1990 et 2000, le taux de chômage est estimé à près de 36% et touche principalement les jeunes, soit 70% de la population active et dont l'âge varie entre 15 et 35 ans. Au Cameroun, la situation sur le marché du travail est quasi similaire que celle du Congo. En effet, dix ans après l'euphorie qu'a connue le marché du travail, on note sous l'effet des PAS combiné à la dévaluation que près d'un tiers (30,9%) des actifs ayant atteint l'université recherche un emploi, tandis que seulement 6,4% des non scolarisés sont sans emploi. Cependant, sous l'effet d'un ensemble de réformes, ce taux de chômage va passer de 24,6% en 1993 à 7,9% en 2001.

Du côté de l'offre de travail, la réponse à cette montée du chômage, en l'absence d'une politique publique d'indemnisation du chômage, a été le développement des activités informelles qui se caractérisent par la prépondérance des unités de production individuelles avec des conditions de

travail précaires. Les statistiques sur l'informalité le démontrent d'ailleurs que le taux d'emploi dans le secteur informel en ASS francophone est passé de 66,5 % de la population active occupée non agricole dans les années 80 à 75,9 % à partir de 1990 (Charmes, 1997). En plus, l'informel a fortement changé de nature ; il s'est tertiarisé, féminisé, désalarisé. Au Cameroun par exemple, on note qu'à partir de la fin des années 80 et début 90, plus de 80% des emplois créés dans l'année le sont par le secteur informel, contre 5% seulement par le secteur public. En Côte d'Ivoire, le scénario est quasi identique. En effet, la part de l'emploi informel a doublé, passant de 12,7 % de l'emploi total en 1980 à 24 % en 1992 (soit 1 200 000 actifs), tandis que celle de l'emploi du secteur moderne a chuté de moitié (de 13,5 à 7,7 %) sur la même période. La part du secteur informel dans le PIB ivoirien, s'est accrue et est estimée à 20 % en 1995.

En plus, le sous-emploi et les emplois atypiques ne vont cesser d'être prolifique. S'agissant des emplois atypiques, Au Tchad, le rapport de l'Enquête sur la Consommation et le Secteur Informel de 2011 (ECOSIT 3) révèle que la durée médiane de travail hebdomadaire est de 35 heures au niveau national et 54,45% des salariés disposent d'un contrat écrit. Au Cameroun, le rapport de l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI2) de 2010 met en évidence le fait que 28,9% des actifs occupés travaillent moins de 35 heures par semaine et seulement 20,3% des travailleurs disposent de contrats écrit à durée déterminée ou indéterminée. En RDC, le rapport de l'enquête 1-2-3, réalisé en 2012, révèle que respectivement 35,6% des actifs occupés consacre moins de 40 heures par semaine à leur emploi et 68,9% des salariés de ces pays n'ont pas de contrats. S'agissant du sous-emploi, en ASS, le sous-emploi lié à la durée du travail reste faible en moyenne. Près de 14,3 % des travailleurs occupent leur emploi principal moins de 35 heures par semaine, alors qu'ils souhaiteraient travailler davantage. Aussi, plus de 43 % des actifs occupés des capitales excèdent le temps de travail requis pour cause d'un revenu non décent. Ce chiffre est de 48% lorsqu'on considère uniquement les travailleurs de l'informel.

Ces piètres résultats observés sur le marché du travail sont le fait du transfert du rôle de moteur de la croissance économique au secteur privé lequel fait prévaloir la recherche du profit sur l'objectif de qualité de l'emploi. Dans cette logique, il devient difficile de mesurer l'emploi ou les performances du marché du travail par le taux de chômage et/ou le taux d'activité. Par exemple, les taux de chômage de 2 chiffres observés dans la quasi-totalité des pays africains autour des

années 1990 ont fortement diminué par la suite et cette baisse est largement attribuée à l'auto-emploi ou au secteur informel<sup>2</sup>.

Ces caractéristiques qui mettent en exergue l'existence de la précarité sur le marché du travail justifient au moins en partie la mise en œuvre du programme emploi décent du BIT depuis 1999. Ce programme a pour but d'assurer l'accès à un travail décent et productif dans les conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité à chaque homme et à chaque femme dans le monde. Il se base sur quatre principaux piliers :

- Les normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail
- La création d'emploi
- La protection sociale
- Le dialogue social et la pratique du tripartisme.

Ce concept d'emploi décent qui devait être ensuite repris dans les différents pays a été développé par la Commission Européenne sous le nom « *qualité de l'emploi* ». La conception de la Commission Européenne permet d'élargir le champ des indicateurs susceptibles de mesurer la qualité de l'emploi. Même s'il est difficile d'avoir le consensus sur les indifférents indicateurs, quelques-uns méritent d'être cités. Il s'agit : la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail, la rémunération, le temps de travail et la conciliation vie professionnelle/ vie familiale, la sécurité de l'emploi et la protection sociale, le dialogue social et la représentation collective et la formation tout au long de la vie.

L'intérêt porté par les institutions internationales sur la qualité des emplois se concrétise par leur prise en compte dans les différents agendas de développement notamment les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et les Objectifs de Développement Durable (ODD). Le tableau suivant permet de mettre en exergue leur prise en compte dans lesdits agendas.

Tableau 01 : **prise en compte de la qualité de l'emploi dans les agendas mondiaux.**

Objectifs	Cible liée à la qualité de l'emploi
Objectif 1 : Éliminer l'extrême pauvreté et	Cible 1A : Réduire de moitié, entre 1990 et 2015, la proportion de la population dont le revenu est inférieur à 1,25 dollar par jour.

---

<sup>2</sup> L'emploi informel représente au moins 70% dans l'ensemble des pays africains au sud du Sahara. Au Cameroun, il est supérieur à 90% depuis la fin des années 1990.

la faim	Cible 1b : Assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif
Objectif 1 : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde	Cible 1.1 D'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,25 dollar par jour)
Objectif 8 : promouvoir une croissance économique durable et inclusive, le plein emploi productif et le travail décent pour tous	<p>Cible 8.1. Maintenir un taux de croissance économique par habitant adapté au contexte national et, en particulier, un taux de croissance annuelle du produit intérieur brut d'au moins 7 pour cent dans les pays les moins avancés</p> <p>Cible 8.2. Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre</p> <p>Cible 8.3. Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation en stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers</p>

Dans le sillage des institutions internationales, les pays d'Afrique subsaharienne francophones emboîtent le pas et s'engagent à promouvoir le bien-être des populations à travers des emplois de qualité. Ce désir se manifeste par la ratification d'un ensemble de convention liée à la promotion de la qualité de l'emploi. Notamment la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 ; la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 ; la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 ; et la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi de 1964 ratifiée par le Cameroun, le Sénégal et le Tchad.

Outre ces différentes conventions, on note également l'existence d'un ensemble de recommandations donc l'objectif vise à promouvoir la qualité de l'emploi. Sans être exhaustifs, nous pouvons citer la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers



l'économie formelle de 2015 et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience de 2017.

A la suite des conventions ratifiées par les différents pays, des recommandations des organismes internationaux et dans le sillage des agendas de développement (OMD, ODD), les pays d'Afrique subsaharienne en particulier mettent en œuvre un ensemble d'action ayant pour but de promouvoir l'emploi en général et l'emploi décent en particulier.

Il s'agit dans un premier temps des institutions en charge de l'emploi et du travail. Dans ces pays, on dénombre une pléthore de programmes en faveur de l'emploi avec des objectifs similaires lesquels utilisent les mêmes ressources (budget de l'Etat ou celui des partenaires techniques et financiers au développement). Par exemple en côte d'Ivoire on dénombre d'une part plusieurs ministères en charge de l'emploi notamment le Ministère de l'emploi et de la Protection sociale, Le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, Le Ministère pour la promotion de la jeunesse, de l'emploi des jeunes et du service civique, Le Ministère de l'Economie et des Finances et d'autres parts, un ensemble de programmes qui sont pour certains logés dans les ministères et pour d'autres des organismes indépendants (l'Agence Emploi Jeunes, l'Agence Nationale de Formation Professionnelle, du Bureau de Coordination des Programmes d'Emploi, etc.). Cette structure des organismes en charge de l'emploi est la même dans les pays comme le Cameroun, le Sénégal, le Tchad et le Congo Brazzaville.

L'existence d'une pléthore de mesures similaires en faveur de l'emploi implémenté par des agents différents pose le problème de coordination et d'optimalité dans l'allocation des ressources. On note une absence d'organe de coordination fonctionnelle et une absence d'outils d'évaluation de ces différentes mesures ainsi qu'un manque d'information nécessaire pour l'évaluation des différentes actions.

Dans un second temps, des stratégies de mobilisation des informations pour le suivi de la politique de l'emploi. Les premières enquêtes nationales auprès des ménages dans les pays en développement en général et en Afrique subsaharienne en particulier avaient pour objectifs de mesurer le niveau de vie de ceux-ci (il s'agissait des enquêtes Budget-Consommation dont la

première a par exemple été faite au Cameroun en 1984 et la seconde en 1996). Avant les années 2000, ces enquêtes ne prenaient pas en compte les indicateurs susceptibles de mesurer ou de suivre l'objectif du travail décent<sup>3</sup>. C'est par la suite que les considérations en termes d'emploi ont été introduites dans les informations collectées. Sans être exhaustif, on peut citer et les Enquêtes Camerounaise auprès des Ménages (2001, 2007 et 2014), les Enquêtes Nationales sur l'Emploi au Sénégal (2015 et 2017) ; les Enquêtes Congolaise auprès des Ménages (2005 et 2011), les Enquêtes Niveau de vie des Ménage en Côte d'Ivoire (2002, 2008 et 2015), qui consacrent une section entière à la situation d'activité des individus généralement intitulée « *activité économique et revenus des membres du ménage* ». À partir des années 2000, on note aussi l'apparition des premières enquêtes à orientation emploi avec des méthodologies proches des enquêtes 1-2-3 développées par DIAL. Il s'agit par exemple des Enquêtes sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun (2005 et 2010) ; les Enquêtes sur la Consommation et le Secteur Informel au Tchad (2003, 2013 et 2018) ; les Enquêtes sur l'Emploi et le Secteur Informel au Congo (2009 et 2012).

Mais ces enquêtes ne permettent pas de suivre et d'évaluer efficacement les politiques d'emploi. Trois raisons au moins peuvent être mises en évidence. La première est relative à la fréquence de collecte des informations sur le marché du travail. Les données sur l'emploi sont collectées à des fréquences irrégulières (l'intervalle de temps entre deux enquêtes varie de 2 à 8 ans jusqu'ici). La seconde est relative à l'impossibilité de suivre un même individu afin de mesurer le niveau d'atteinte des différents objectifs et ou les performances d'une politique d'emploi. Les données de panel sont généralement recommandées pour suivre les indicateurs du marché du travail. Or celles-ci sont quasiment absentes dans l'ensemble des pays d'Afrique au Sud du Sahara. La 3<sup>ème</sup> concerne le manque d'information sur l'action des services publics d'emplois. Dans ces enquêtes, les seules questions relatives aux SPE concernent sa connaissance et le principal canal de recherche d'emploi.

---

3 Il est utile de rappeler que les enquêtes 1-2-3 menées par DIAL se sont déroulées au Cameroun en 1993 et en 1994 avec pour objectif de collecter des informations détaillées sur le marché du travail. Mais celles-ci étaient restreintes aux villes de Yaoundé et Douala.

Le manque d'informations et la pléthore des mesures en faveur de l'emploi permettent de faire de la problématique de l'évaluation des politiques de l'emploi une priorité nationale. Dans les pays développés, l'évaluation des actions publiques est systématique et constitue un élément important pour améliorer la qualité des interventions. Or, en Afrique la culture de l'évaluation est presque inexistante et la pratique de l'évaluation des programmes est récente (Fiala, 2017 en Uganda ; Bertrand et al., 2017 en Côte d'Ivoire ; Dyer et al., 2017 au Maroc).

Plusieurs types d'évaluation peuvent être identifiés dans la littérature. L'évaluation ex ante (étude de marché) qui constitue un préalable à la mise en œuvre de tout projet. Outre cette évaluation on distingue également les méthodes d'évaluation d'impact qui nécessitent la disponibilité de l'information sur les bénéficiaires et les non-bénéficiaires de l'intervention. Deux types de méthodes sont généralement mis en avant. D'une part, la méthode expérimentale (RCT) qui est considérée comme la meilleure méthode, car, lorsque les données sont parfaitement aléatoires, elle permet d'identifier l'effet réel de l'intervention. D'autre part, les méthodes quasi expérimentales (variables instrumentales, double différence, techniques d'appariement, etc.) elles sont utilisées après la mise en œuvre du programme et permettent de réduire un ensemble de biais qui peuvent être observables ou pas (Caliendo et Kopenig, 2008).

Du fait de leur création très ancienne (début des années 90), les méthodes quasi expérimentales constituent le principal groupe de techniques utilisées pour évaluer l'action des SPE. En effet, dans les pays qui font l'objet de l'étude, les SPE choisis sont ceux qui constituent la chenille ouvrière des politiques actives d'emploi et se caractérisent par une longévité (20 années d'existence en moyenne) et une absence d'évaluation de leur action.

**Tableau 02 : Liste des SPE de l'étude**

Pays	Principal SPE	Texte de création
Cameroun	Fonds National de l'Emploi (FNE)	Décret no 90/805 du 27 avril 1990
Côte d'Ivoire	Agence Emploi Jeune <sup>4</sup>	Ordonnance N°2015-228 du 8 avril 2015
Congo Brazzaville	Office National de l'Emploi et de la Main d'œuvre (ONEMO)	Loi n°03/85 du 14/02/85 en 1985

<sup>4</sup> Ce SPE remplace l'agence de promotion de l'Emploi (AGEPE) créée en 1991

Sénégal	Direction de l'Emploi/Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes <sup>5</sup>	2004
Tchad	L'Office National pour la promotion de l'emploi (ONAPE)	Décret N° 471/PR/MFPT/92 du 10 septembre 1992

Source : Auteur

L'objectif général de ce rapport est de fournir des évidences empiriques sur les actions des SPE en Afrique subsaharienne francophone. De manière spécifique, il s'agit de fournir d'une part des analyses descriptives sur les facteurs qui influencent le recourt aux SPE, les effets de l'offre des programmes de formation professionnelle et d'intermédiation sur les bénéficiaires et d'autre part d'effectuer des évaluations économétriques des appuis offerts par les SPE.

Les données qui soutiennent les analyses de ce rapport sont issues de l'enquête sur « l'amélioration des politiques d'emploi en Afrique Subsaharienne francophone » et concernent principalement 5 pays (Cameroun, Tchad, Congo Brazzaville, Côte d'Ivoire, et Sénégal). L'ensemble des analyses causales fait une distinction entre les bénéficiaires d'au moins un appui et les non-bénéficiaires aussi bien sur les caractéristiques sociodémographiques que sur les résultats du marché du travail. Ainsi, ce rapport s'organise en 7 chapitres.

Le chapitre 1 fait un état des lieux de la politique de l'emploi en Afrique subsaharienne francophone et s'organise en trois détentes. La première analyse la dynamique des politiques publiques d'emploi entre 1960 et 1990, la deuxième explore la mesure en faveur de l'emploi entre les PAS et l'initiative PPTE et la dernière détente se focalise sur les politiques de l'emploi après les initiatives PPTE.

Le chapitre 2 a pour objectif de décrire la méthodologie adoptée dans le cadre de l'étude sur l'amélioration des politiques d'emploi en Afrique subsaharienne francophone. De ce fait, il fournit d'abord des explications sur le choix des programmes à évaluer, ensuite décrit le

---

<sup>5</sup> Elle a été créée suite la fusion de plusieurs agences notamment l'Agence Nationale de l'Emploi des Jeunes (ANEJ), l'Agence pour l'Emploi des Jeunes de la Banlieue (AJEB), l'Agence Nationale d'Appui aux Marchands Ambulants (ANAMA) et le Fonds National de Promotion de la Jeunesse (FNPJ).

processus d'échantillonnage, après méthodologie de la collecte des données est mise en exergue et enfin il décrit les caractéristiques de l'échantillon.

Le chapitre 3 quant à lui a pour objectif de fournir une description des données collectées auprès des SPE des pays d'Afrique subsaharienne francophone. Il s'organise en deux principales articulations. La première fournit une description des caractéristiques sociodémographiques des individus enquêtés en fonction de leur statut vis-à-vis des SPE et la seconde se concentre sur la description et la comparaison des résultats du marché du travail des individus enquêtés en fonction de leur statut vis-à-vis des SPE.

En ce qui concerne le chapitre 4, il a pour objectif de faire une analyse descriptive des étapes de participation au marché du travail suivant le cadre méthodologique développé par Heckman et Smith (2004). Dans un premier temps, il fait une analyse descriptive des caractéristiques sociodémographiques en lien avec le recours au SPE via la connaissance, les canaux de l'information, l'inscription et la connaissance des autres programmes. Ensuite, il effectue une analyse descriptive et comparative des effets du recours au SPE et les résultats sur le marché du travail en fonction du statut vis-à-vis des SPE.

Le chapitre 5 fournit une analyse descriptive et comparative des résultats de la collecte des données en distinguant les personnes qui inscrites qui ont bénéficié d'une formation professionnelle, les personnes inscrites qui n'ont bénéficié d'aucun appui et les personnes non inscrites. Il s'organise en deux parties. La première effectue une description et une comparaison du point de vue des caractéristiques sociodémographique et la seconde se concentre sur les résultats du marché du travail.

Le chapitre 6 quant à lui a pour objectif d'évaluer l'impact des Technique de Recherche d'Emploi sur la qualité de l'emploi dans trois pays d'Afrique subsaharienne (Cameroun, Congo Brazzaville et Côte d'Ivoire). De ce fait 6 principales articulations meublent ce chapitre, d'abord une brève introduction, ensuite une présentation des Techniques de Recherche d'Emploi, ensuite une revue de la littérature qui fournit un état des lieux de ce qui est généralement fait et des principaux

résultats trouvés, ensuite il fournit une description des données qui permet de chuter sur la stratégie empirique et enfin il présente les principaux résultats.

Enfin le chapitre 7 a pour objectif d'évaluer l'impact des programmes emplois jeunes offert par les SPE sur les résultats du marché du travail en Afrique subsaharienne francophone (Cameroun, Congo Brazzaville, Côte d'Ivoire, Sénégal et Tchad). De ce fait il s'organise en 6 détentes. D'abord l'introduction, ensuite une revue de la littérature, après une description de la méthodologie utilisée (données et stratégie empirique), après les résultats descriptifs sont d'abord présentés, ensuite les résultats économétriques et enfin la conclusion.

# Chapitre 1

## États des lieux des politiques d'emploi en Afrique francophone

### Introduction

La question de l'emploi est au cœur des processus de développement. Si la croissance reste évidemment centrale, assurer son caractère inclusif et durable est un objectif que tout pays doit chercher à garantir à sa population. Favoriser la création d'emplois de qualité, en nombre suffisant, est donc une tâche essentielle à laquelle doivent s'atteler en priorité les décideurs politiques. En Afrique Subsaharienne (ASS) a récemment enregistré de bonnes performances économiques, avec un taux de croissance annuelle du PIB de 6%. Il possède la plus forte proportion mondiale de population active (70,9 % en 2014) et le taux de chômage est resté stable ces dernières années (7,7 % en 2014), bien que le taux de chômage des jeunes soit toujours élevé (11,8 % en 2014) (OIT, 2015).

Dans un tel contexte définir une politique de l'emploi adéquate semble ne pas être un exercice aisé. Par essence, Barbier et Gautié (1998) la définissent comme l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, visant à en corriger les éventuels déséquilibres et/ou à limiter les effets néfastes de ces derniers. En ASS, les politiques d'emploi depuis les années 1960 ont connu une dynamique particulière. Celle-ci a eu pour point de départ la transition politique héritée à la suite de la décolonisation qui s'est caractérisée par une politique d'emploi de substitution des colons par des jeunes leaders politiques Africains. À cette période, le secteur public était le principal pourvoyeur d'emploi compte tenu du prestige économique que connaissaient les pays d'ASS. Suite à la crise des années 80, on va observer de forte mutation des stratégies de politiques d'emploi qui très vite vont se caractériser par la cession des entreprises publiques et la naissance des entreprises parapubliques. Les baisses des salaires publics et les licenciements constatés au début des années 90 vont plonger l'ASS dans le cercle vicieux de l'informalité et du développement des emplois privés. Ainsi, les gouvernements vont développer de nouvelles politique d'emploi. C'est d'ailleurs dans cette mesure que va naître de nombreux organismes publics d'insertion des jeunes notamment les Services Publics d'Emploi (SPE) dont jusqu'aujourd'hui les actions ne cessent de se multiplier.

L'objectif du présent document est de présenter la dynamique des politiques d'emploi dans cinq pays d'Afrique francophone. Il s'agit du Cameroun, du Sénégal, de la Côte d'Ivoire, du Congo et du Tchad. Ainsi, l'analyse va se faire en distinguant trois phases clés. Il s'agit dans un premier temps, d'explorer les politiques d'emploi de l'indépendance aux Programmes d'Ajustement Structurel (PAS) (entre 1960 et 1990). Dans un deuxième temps, ces politiques seront abordées entre les PAS et l'Initiative Pays Pauvre Très Endettés (IPPTE) (entre 1990 et 2000). Dans un troisième temps, il s'agit d'appréhender les politiques d'emploi de l'IPPTE à nos jours.

## **Section 1 : Les politiques publiques d'emploi en Afrique francophone entre 1960 et 1990**

Au lendemain de l'indépendance, l'agriculture occupe une place centrale dans les stratégies de développement de nombreux pays africains. Ce secteur d'activité apparaît comme le principal pourvoyeur d'emploi. Au Cameroun, les rapports statistiques publiés en 1965<sup>6</sup> estiment à 85% la part de la population active engagée comme producteur dans le secteur agricole, 4,2% et 10,8% sont respectivement des entrepreneurs ou des employés dans le secteur moderne. Au Sénégal, le secteur primaire employait 78% de la population rurale entre 1960 et 1981 (Kassé, 1990). En Côte d'Ivoire, on assiste à une flambée des recettes d'exportation (notamment du cacao et du café) qui positionne le pays dans la classe des pays à revenu intermédiaire à la fin des années 70, avec un secteur primaire qui concentrait à lui-seul un peu plus de 65% de l'emploi, contre 9,2% pour le secteur moderne et 25,4% pour le secteur informel urbain (World Bank, 1987). Ainsi, entre 1960 et 1970.

Par ailleurs, la période 1960 et 1980 marque la phase de transition politique entre le gouvernement colonial et les leaders politiques africains. Cette transition s'est transmise dans quasiment tous les secteurs de l'économie. S'agissant du marché de l'emploi, il convient de noter que la politique d'emploi mise en œuvre par les gouvernements africains à cette période était essentiellement une politique d'emploi de substitution des administrateurs occidentaux par les jeunes leaders politiques africains. En d'autres termes, les emplois fournis étaient essentiellement des emplois publics. Aussi, cette figure du marché du travail était liée à l'idéologie économique qui prévalait à cette date notamment le keynésianisme.

---

6 Ministère français de la coopération (1965).



Les principales réformes politiques d'emploi engagées à ce moment-là ont consisté à promouvoir l'africanisation du fonctionnement des administrations publiques notamment en confiant la gestion des administrations par les africains et surtout par la duplication des politiques de création des entreprises publiques et parapubliques. D'ailleurs les années 1970 furent marquées par une volonté des gouvernements à opérer des mutations sur le marché du travail et renforcer l'offre d'emploi. Cette stratégie s'est marquée par exemple par la politique de nationalisation des entreprises<sup>7</sup> (via la congolisation des postes de travail) au Congo-Brazzaville, la restructuration des entreprises publiques en Côte d'Ivoire (Berthélemy et Bourguignon, 1992) et les appuis multiformes au secteur primaire au Cameroun.<sup>8</sup> Il faut également mettre en relief les plans quinquennaux en vigueur à cette période dans la plupart de ces pays, et adoptés dans la majorité des cas en 1960 avec pour horizon 1986.<sup>9</sup>

Cette politique de substitution est également suivie d'une stratégie de formation qui passait par la création des écoles de formations à emploi à vocation publique ou encore de formation des administrateurs publics. Ce fut le cas de la création au Cameroun école de droit créée en 1958, l'École Normale d'Administration et de Magistrature (ENAM) créée en 1959, École Militaire Inter Armées (EMIA) créée le 18 Janvier 1960, l'École Normale Supérieure (ENS) créée le 13 Juillet 1961, l'Institut d'Études Universitaires créée en Octobre 1961 qui devient l'Université Fédérale de Yaoundé le 26 Juillet 1962<sup>10</sup>, l'École Nationale Supérieure des Postes et Télécommunications de Yaoundé créée le 03 octobre 1969 sous l'appellation de « École Fédérale des Postes et Télécommunications », l'Institut de Formation et de Recherche Démographiques

---

7 Cette politique remplaçait la politique du socialisme adopté en 1963.

8 Ces appuis étaient accordés sous la forme de crédit agricole couplé d'assistances techniques (formations, conseils, etc.) et diverses (subvention d'engrais, don de semences, etc.).

9 Le Congo mit en œuvre le premier plan quinquennal en 1982 (1982-1986). Au Sénégal, il faut parler de plans quadriennaux qui ont couvert la période 1960-1994.

10 L'Université Fédérale de Yaoundé devient l'Université de Yaoundé en 1973. Lors de la réforme et de la décentralisation universitaire de 1993, elle est scindée en deux universités : l'Université de Yaoundé I qui reste sur l'ancien site à Ngoa-Ekelle et l'Université de Yaoundé II qui s'installe à Soa dans la périphérie de la capitale.

(IFORD) créé en 1971 et l'Institut International des Assurances créée en 1972. Au Sénégal, on peut mentionner l'Institut d'enseignement supérieur créée en 1950, l'École Polytechnique de Thiès (EPT) créée en 1973 et l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA) créée en 1974. En République du Congo, on peut énumérer l'Université de Brazzaville créée en 1955<sup>11</sup>. En Côte d'Ivoire, on peut évoquer l'Université Abidjan créée en 1958<sup>12</sup>, l'École Nationale Supérieure de Statistique et d'Économie Appliquée (ENSEA) créée en 1961, l'École Normale Supérieure d'Abidjan (ENS Abidjan) créée en 1964. Au Tchad, on peut rapporter l'École nationale supérieure des travaux publics (ENSTP) créée en 1965 et l'Université de N'Djamena (UNDJ) créée en 1971 sous le nom de l'Université du Tchad.

La particularité d'un tel système est qu'à la fin de la formation, la plupart des diplômés étaient certain d'avoir un emploi au sein d'une administrations publiques. D'ailleurs, les statistiques sur le chômage montrent que jusqu'à la moitié des années 70, celui-ci était relativement faible en ASS. Au Sénégal par exemple, le taux de chômage était de 2,6% en 1976 (Lericollais et Roquet, 1999). En Côte d'Ivoire, ce taux est estimé à 2,7% en 1975 (Doumbia, 2001). Au Cameroun, il vaut 6% en 1976 (Recensement Général de la Population et de l'Habitat, 1976), et de 1,5% pour les individus ayant un taux de scolarisation correspondant au supérieur d'après l'enquête budget consommation réalisée en 1983. Pour l'essentiel, ces stratégies politiques d'emploi ont été possibles grâce aux bonnes performances économiques<sup>13</sup> réalisées entre l'indépendance et 1973-75.

À partir des années 1980, la crise des matières premières a fragilisé les économies d'ASS et à eu des conséquences économiques importantes. Au Sénégal, on assiste à un surendettement du pays,

---

11 En 1977, l'Université de Brazzaville change de dénomination et devient l'Université Marien Ngouabi.

12 Elle va devenir l'Université Nationale de Côte d'Ivoire en 1971.

13 À ce titre, en Côte d'Ivoire, avec un taux de croissance du produit national proche de 8% par an en moyenne, on parle de "miracle ivoirien". Au Cameroun, la croissance annuelle moyenne sur cette période est de 6% (RGHP, 1987) et plus de l'exploitation du pétrole entamée en 1978. Au Sénégal, la faible croissance du PIB<sup>13</sup> (estimée à 2% en moyenne par an) sur la décennie 1960-1970 n'empêche pas le pays de se bâtir (Banque Mondiale, 2016). Néanmoins, il faut souligner que la réalisation de telles politiques a suscité un accroissement conséquent de la dépense publique et de l'endettement extérieur.

des déséquilibres du cadre macroéconomique et un système productif en mal (le secteur public surtout) ; les causes des déséquilibres macroéconomiques étant la non-pertinence des choix d'investissements publics (rendement faible et investissements non productifs), les distorsions entre la structure de production et la structure de consommation, l'expansion non maîtrisée de la demande publique et privée (Diagne, 2009). La Côte d'Ivoire connaît également entre 1976 et 1980, une dégradation brutale de sa position externe (déséquilibre des comptes externes).

Cette situation a conduit dès des années 1980 à un rejet par les planificateurs de l'efficacité du rôle de l'État. C'est-à-dire, le postulat implicite que l'État est en soi l'instrument le mieux adapté de réponse à la crise et aux aspirations sociales et économiques des populations ferait place au postulat du désengagement de l'État en faveur des forces du marché. Sur le marché du travail, on assiste à la naissance aux premières stratégies de privatisation des entreprises publiques et aussi à la naissance des premières entreprises parapubliques. Les premiers Programmes d'Ajustement Structurel (PAS) sont institués inspirés par le Groupe de la Banque Mondiale (BM) et le Fonds Monétaire International (FMI).<sup>14</sup> Ces programmes avaient principalement pour objectif la stabilisation du déficit extérieur et le retour à l'équilibre macroéconomique. Caractérisés par le gel des recrutements dans l'administration publique, la baisse des salaires, la réduction des effectifs, la fermeture des entreprises publiques, les privatisations avec à la clé une réduction du personnel, la mise en œuvre des PAS s'est traduite par la montée généralisée du chômage, en particulier celui des diplômés. Selon les données de l'Organisation Internationale du Travail (ILOSTAT) de 1991, le taux de chômage est estimé à 20,1% au Congo Brazzaville, 7,8% au Cameroun<sup>15</sup>, 6,7% en Côte d'Ivoire, 5,7% au Sénégal et 5,4% au Tchad. Du côté des offreurs de travail, la réponse à cette montée du chômage, en l'absence d'une politique publique d'indemnisation du chômage, a été le développement des activités informelles qui se caractérisent

---

14 Au Sénégal, les PAS sont contractés en 1979, et en 1980 au Congo Brazzaville. En Côte d'Ivoire, dès le début de 1981 un accord sur les PAS était signé avec le FMI, suivi en novembre 1981 d'un accord avec la Banque mondiale. Au Tchad, les PAS entrent en vigueur dans les années 80. Le Cameroun lance son propre programme en 1986, sans soutien d'organismes internationaux, reposant sur ses larges réserves de pétrole. Mais c'est en 1988 que l'accord sur les PAS est signé avec le FMI.

15 Le taux de chômage dans ce pays est estimé à 20 % en 1994 contre 6% en 1976, soit une augmentation de 14 points.

par la prépondérance des unités de production individuelles avec des conditions de travail précaires.

## **Section 2 : Diagnostic des politiques d'emploi en Afrique francophone entre les PAS et l'initiative PPTE**

La crise des matières premières du début des années 80 a eu des conséquences sur l'essentiel des pays d'Afrique francophone à l'instar du Congo, Cameroun, Côte d'Ivoire, Tchad et le Sénégal. En effet, la baisse des cours des matières premières s'est accompagnée de la crise de la dette, d'un ralentissement de la croissance économique et des désajustements sur le marché du travail qui ont contribué à baisser le niveau de vie de la population. Face à une telle atonie économique, ces pays du Sud ont été obligés d'adopter les Programmes d'Ajustement Structurel (PAS) imposés par les bailleurs de fonds. Le but de ces programmes inspirés de la théorie classique de l'emploi était de réduire les engagements économiques de l'État dans différents secteurs de l'activité économique notamment d'emploi. En d'autres, mettre sur pied un dispositif d'emploi où l'État ne constitue plus le principal offreur mais que l'offre d'emploi est assurée par le secteur privé et par des organismes privés ou des agences publiques d'emploi et de relais – intermédiaires entre les acteurs du marché du travail. L'objectif de cette section est de diagnostiquer le fonctionnement du marché du travail en ASS francophone avec une préférence pour cinq pays à savoir le Congo, Cameroun, Côte d'Ivoire, Tchad et le Sénégal entre l'année d'adoption des PAS jusqu'à l'initiative PPTE des années 2000.

### **2.1. Analyse des effets sociaux des PAS en Afrique francophone**

Les PAS combinés à la dévaluation de 94 ont eu des conséquences importantes sur les conditions de fonctionnement du marché du travail des pays d'Afrique francophone. Bien qu'évaluer les effets des PAS sur le fonctionnement du travail ne soit empiriquement difficile, quelques travaux à l'instar de ceux de Bourguignon et Morrisson (1992), nous permettent d'identifier les effets des PAS aussi bien du côté de la demande de travail (*effet concurrence et un effet de complémentarité entre le secteur formel et informel et un effet paupérisation*) que celui de l'offre de travail.

### **2.1.1. Analyse des effets des PAS sur l'emploi formel en Afrique francophone**

L'effet immédiat sur le marché du travail concerne les emplois publics. La politique de déflation des effectifs des agents de la fonction publique a conduit à des activités de substitution et à une généralisation de la pluriactivité permettant des revenus minimaux. Les coûts transitionnels des politiques d'ajustement se sont traduits par des pertes d'emplois des principales industries du secteur concurrencé (Hugon et Naïma, 1998). Ce désengagement de l'État sur le marché de l'emploi s'est accompagné d'une privatisation des entreprises publiques ou d'une liquidation pure et simple de celles-ci. Ces mesures ont eu un impact sur l'emploi du secteur privé, qui devrait cependant jouer le rôle de relais. Au Sénégal, l'emploi du secteur moderne est passé de 173 000 en 1982 à 165 000 au début des années 90 (soit 7 % des actifs) et celui de la fonction publique de 69 000 en 1986 à 62 000 en 1992 (Bocquier, 1996).

En Côte d'Ivoire, l'effet a été encore plus important. En effet, au cours des années 80, la baisse de l'emploi a été de 29 % dans les entreprises totalement publiques et de 17 pour cent dans les entreprises à capitaux majoritaires publiques (avec, entre 1980 à 1984, la dissolution de 18 Sociétés d'État et de six établissements publics, ayant donné lieu à 10 679 licenciements) (Hugon et Naïma, 1998). Le secteur privé moderne a connu une baisse de 33 000 emplois jusqu'au début des années 90, dont 13 000 dans le secteur industriel entre 1993 et 1994 (Kouadio, 1996). Certaines activités ont été plus désavantagées que d'autres : l'agriculture, l'énergie, les transports et le BTP notamment. Ce dernier a connu une chute de 90% de ses emplois à la fin des années 80. Le taux de chômage visible est passé de 7,7 % en 1973 à 22,8% en fin 80 et se situe autour de 15 % en 1996 (Kouadio, 1996).

Au Congo, après 25 ans de plein emploi (1960-1985), la crise politico économique qu'a connue le Congo a eu des conséquences importantes sur le marché du travail congolais. En effet, entre 1990 et 2000, le taux de chômage est estimé à près de 36% sur une population active d'environ 1 100 000 personnes. Ce chômage touche principalement les jeunes, soit 70% de la population active et dont l'âge varie entre 15 et 35 ans réparti comme suit : les jeunes diplômés sans emploi dont le volume est en forte augmentation (260 000 environ) ; les jeunes désœuvrés, en majorité les rébus du système scolaire et des jeunes qui quittent la campagne pour la ville (plus de 300 000) ; les jeunes démobilisés (ex-miliciens : 40 000).

Au Cameroun, la situation sur le marché du travail est quasi similaire que celle du Congo. En effet, dix ans après l'euphorie qu'a connue le marché du travail, on note sous l'effet des PAS combiné à la dévaluation que près d'un tiers (30,9%) des actifs ayant atteint l'université recherche un emploi, tandis que seulement 6,4% des non scolarisés sont sans emploi. Cependant, sous l'effet d'un ensemble de reformes, ce taux de chômage va passer de 24,6% en 1993 à 7,9% en 2001.

Un constat majeur est que dans la quasi-totalité des pays d'Afrique francophone, la diminution des emplois publics en Afrique n'a pas été compensée par un accroissement de l'emploi privé, qui a plutôt diminué (Cornia, 1992). Le poids du secteur public reste encore considérable puisqu'il constitue entre un quart et un tiers de l'emploi dans les différentes capitales d'Afrique francophone (Lachaud, 1993). En revanche, le chômage des jeunes reste le plus virgulant d'où la naissance de l'informalité comme premier moyen de compensation du déficit d'emploi formel.

### **2.1.2. PAS et prolifération des emplois informel en Afrique francophone**

Avec les PAS, le secteur informel a joué un rôle de relais important dans l'absorption des populations inemployées. Les statistiques sur l'informalité le démontrent d'ailleurs. Le taux d'emploi dans le secteur informel en ASS francophone est passé de 66,5 % de la population active occupée non agricole dans les années 80 à 75,9 % à partir de 1990 (Charmes, 1997). En plus, l'informel a fortement changé de nature ; il s'est tertiarisé, féminisé, désalarisé. Au Cameroun par exemple, on note qu'à partir de la fin des années 80 et début 90, plus de 80% des emplois créés dans l'année le sont par le secteur informel, contre 5% seulement par le secteur public. Le surplus d'offre de travail est généralement réparti entre chômage (+18,3 %) et emploi informel (+12 %). Le chômage est passé de 24,6 à 18,2 %. En Côte d'Ivoire, le scénario est quasi identique. En effet, la part de l'emploi informel a doublé, passant de 12,7 % de l'emploi total en 1980 à 24 % en 1992 (soit 1 200 000 actifs), tandis que celle de l'emploi du secteur moderne a chuté de moitié (de 13,5 à 7,7 %) sur la même période. La part du secteur informel dans le PIB ivoirien, s'est accrue et est estimée à 20 % en 1995. Au Sénégal, l'emploi informel est passé de 276 000 à 602 000 actifs de 1980 à 1990.

Du fait de leur situation économique et des PAS, la montée de l'informalité dans l'ensemble des pays ASS francophone constitue la première forme de relai adopté par les populations actives

pour réduire le chômage. Soucieux de mettre en place un système d'emploi adéquat et plus efficace, surtout pour les jeunes, les pays ASS vont entrevoir la mise sur pied des systèmes publics et privés d'accompagnement à l'emploi des jeunes et à la réduction du chômage

## **2.2. Action publique-privée et accompagnement à l'emploi entre les PAS et l'initiatives PPTE**

L'adoption des PAS par les pays Africains n'a pas été sans conséquence sur la politique d'emploi des gouvernements africains. Obligés de garantir une certaine stabilité sociale notamment en termes d'insertion ou réinsertion socioprofessionnelle, de nombreux services d'accompagnements privé et public d'emploi vont naître. Cette nouvelle conception des PAS a remis à l'ordre du jour l'exigence d'une approche de la lutte contre la pauvreté et du développement orientée sur la priorité donnée à l'emploi, telle que prônée par l'OIT dès 1969<sup>16</sup>. Elle se concrétisera en 1989 par l'organisation au Kenya d'un colloque tripartite sur l'emploi et l'ajustement structurel en Afrique.

Cette orientation dite de «la dimension sociale de l'ajustement structurel » passe par l'élaboration de nouvelles mesures pour solutionner le problème du chômage persistant. Il s'agit d'entrevoir de la création et le réaménagement des organismes publics-privés qui se chargeront de l'encadrement et la création de l'emploi. Une telle résolution aboutit à de nouvelles créations et aux renforcements des Services Publics de l'Emploi (SPE). Les SPE sont des organes publics qui parfois ont le quasi-monopole en matière de facilitation de l'insertion ou réinsertion socioprofessionnelle dans les pays. Leur mission consiste de façon générale, au-delà de certaines spécificités pays à traiter, analyser et diffuser les informations recueillies dans le cadre de leurs activités directes d'intermédiaires sur le marché de l'emploi, ainsi qu'à rechercher et mettre à disposition toutes celles qui contribuent à la transparence du marché du travail (BIT, 2016). En plus, dans la quasi-totalité des pays ces SPE avaient le statut de monopole en matière de placement des travailleurs sur le marché du travail.

Une telle importance des missions des SPE ne va pas laisser indifférent les pays d'Afrique francophone où pendant les PAS on a observé une forte prolifération desdites organisations. À

---

16 Lancement du Programme mondial pour l'emploi à l'occasion du 50e anniversaire de l'OIT

titre d'exemple, on a l'Office Nationale de l'Emploi et de la Main d'œuvre (ONEMO) au Congo (1985) créée sous l'égide la loi n°03/85 du 14/02/85 qui se consacre comme étant le principal monopole en charge de faciliter l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés congolais dont l'âge varie entre 18 et 35 ans. Au Cameroun, la mission est confiée au Fond National de l'Emploi (FNE) créée suivant le décret no 90/805 du 27 avril 1990. Contrairement à l'ONEMO, le FNE a une mission un peu plus large. En effet, en plus, de faciliter l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés, celui-ci avait également pour mission de faciliter la réinsertion des travailleurs publics licenciés. Cet organe a sa création n'avait qu'une seule agence qui était située à Yaoundé.

Au Tchad, une telle mission a été confiée à l'Office National pour la promotion de l'emploi (ONAPE) créée par le décret N° 471/PR/MFPT/92 du 10 septembre 1992. Placé sous tutelle du Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, l'ONAPE a pour mission comme toutes les SPE précédentes « d'Assurer la promotion de l'emploi et lutter contre le chômage et le sous-emploi ». Cependant, contrairement aux SPE précédents, les missions de l'ONAPE ont été renforcées par la création de plusieurs autres structures d'appui à l'insertion socio-professionnelle. C'est le cas de l'Observatoire de l'Éducation, de la Formation et de l'Emploi (OBSEFE) créée suivant le décret N° 766/PR/MPC/93 du 31 décembre 1993 qui est un organe d'appui technique pour la mise en œuvre de la stratégie sectorielle Education-Formation-Emploi (EFE) adoptée par le Gouvernement. Aussi, on a le Fonds national d'appui à la formation professionnelle (FONAP) créée par le décret n° 767/PR/MPC/93 du 31 décembre 1993.

Contrairement au Cameroun et Tchad où il n'existait pas de SPE avant les PAS, en Côte d'Ivoire, la politique d'insertion socioprofessionnelle qu'adoptée le pays s'est appuyée sur un réaménagement des SPE qui existaient bien avant les PAS. Dans cette logique, il aura une reconversion des organes d'emploi existant en SPE plus spécialisés. Ainsi, suivant le décret n°93-409 du 7 avril 1993, il y'a fusion entre l'Agence d'Etudes et de promotion de l'Emploi (AGEPE) et l'Office de la Main d'œuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI) qui assurait un monopole de placement des travailleurs. Toutes les missions de l'OMOCI ont été transférées à l'AGEPE créée par le décret n° 93-221, du 3 février 1993. Ce nouvel organisme assure les missions d'observatoire de l'emploi, des métiers, de la formation et de la promotion de l'emploi. Cette mission de l'AGEPE



est facilitée par la création de l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) créée suivant le décret n° 92-316 du 15 mai 1992 dont la mission est de fournir une formation professionnelle par apprentissage. En plus, plus rare, cette SPE est quasiment la seule en Afrique francophone qui a l'obligation de gérer les dispositifs d'allocations de chômage des travailleurs du pays.

Au-delà des spécificités propres à chaque pays, la lecture des textes fondateurs de ces différents SPE montre clairement une volonté commune des États de ne pas limiter leurs missions au seul placement et de se doter, à travers eux, d'instruments d'information et d'intervention sur le marché du travail (BIT, 2016). L'idée des SPE est avant tout celle d'une intermédiation sur le marché du travail afin de faciliter aux chômeurs l'obtention d'un nouvel emploi. Leur forte prolifération durant les PAS en Afrique francophone n'a pas été sans conséquence. En effet, Plusieurs effets apparaissent au niveau de l'offre de travail. On observe un changement des comportements vis-à-vis de l'informel. Après la dévaluation du FCFA au Cameroun, on note une baisse du chômage ouvert (18 pour cent en 1994 contre 25 pour cent en 1993), le chômage élargi (49 pour cent en 1994 contre 53 pour cent en 1993) et d'accroître le taux d'informalité (64 pour cent en 1994 contre 57 pour cent en 1993) (Cogneau, 1995).

Cependant, le développement de l'emploi était encore considéré comme la résultante d'un ensemble d'actions relevant des orientations et programmes des différents départements ministériels concernés par le développement économique et social. Cette situation n'était pas sans conséquences sur le positionnement des nouveaux SPE, qui devaient trouver leur place dans un contexte de dispersion des initiatives, alors même que leur rôle d'acteur central sur le marché du travail, par leur mission d'intermédiation, n'était pas encore suffisamment connu (BIT, 2016). Dans ce sens qu'à partir de 1995, l'emploi s'affirme pleinement comme étant une priorité dans le cadre des programmes de développement proposés par les bailleurs de fonds. Ainsi, de nombreux programmes d'accompagnement aux SPE vont également être créés dès les années 2000.

### **Section 3 : les politiques d'emploi en Afrique francophone depuis l'initiative PPTE**

La présente partie a pour objectif de présenter l'évolution de la politique d'emploi en Afrique Subsaharienne francophone depuis l'initiative Pays Pauvre Très Endette (PPTE). Il s'agit d'un

programme d'allègement de la dette publique défini par la Banque Mondiale et le Fonds Monétaire International. L'allègement de la dette ne constituait pas à une annulation stricte de la dette, mais simplement à la possibilité de financer des programmes de développement à l'instar des programmes d'emploi. Les pays concernés ici n'ont pas été admis à l'initiative PPTE la même et n'ont pas non plus atteint le point d'achèvement à la dette. Le Cameroun, Le Congo, la Côte d'Ivoire le Sénégal et la Tchad, ont atteint le point d'achèvement en mars 2006, avril 2006, juin 2012, avril 2004 et avril 2015, respectivement. Il convient cependant de présenter quelques éléments sur le marché de travail et de ressortir le poids des jeunes.

### **3.1. La structure de la population par âge en Afrique Subsaharienne francophone et les caractéristiques sur le marché du travail**

Dans cette section, nous montrons que les jeune représente une part importante et sans cesse de la population totale en Afrique en générale, et tout particulièrement dans les pays d'Afrique francophone qui cette dynamique démographique. Compte tenu de l'objectif du rapport, il est nécessaire de mettre en évidence les conséquences de cette dynamique démographique sur le marché du travail au regard des pressions induites par le poids des jeunes dans la population totale.

#### **3.1.1. Structure de la population en Afrique Subsaharienne francophone : la prépondérance des jeunes**

L'Afrique Subsaharienne (ASS) possède le ratio population jeune sur population totale le plus élevé au monde. Jusqu'en 2030, cette tranche de la population continuera de croître de telle sorte que les 15-24 et les 15-29 représenteront 20% et 28%, respectivement de la population totale (BAfD, 2015). D'ici 2045, la population jeune en ASS aura plus que doublé (BAfD, 2012). De plus, les projections indiquent que d'ici 2050, environ le tiers de la population jeune mondiale vivra en ASS (Bloom, 2012). Cette tendance globale cache néanmoins quelques disparités. À titre d'illustration, la tendance haussière de la population jeune en ASS est surtout le fait des pays de l'Afrique Centre, de l'Ouest et de l'Est dont la part de la population jeune est largement au-dessus de la moyenne de la région (environ 20%).

L'Afrique francophone est spécialement concernée par les faits décrits plus haut. La population jeune y croît en moyenne de près de 3% par an. Plusieurs raisons expliquent cette dynamique de la démographie en ASS notamment francophone. La cause majeure est liée à l'amélioration des conditions générales de vie en particulier en ce qui concerne l'accès à l'éducation et à la santé. Par conséquent, les pays connaissent une moindre mortalité (infantile). Une autre raison est à rechercher dans le fait que malgré une baisse du taux de fécondité, celui-ci demeure plutôt élevé en comparaison avec d'autres régions du monde. Une cause non négligeable qu'il est opportun de relever ici est l'importance du phénomène d'exode rural. Par ailleurs, cette dynamique prendra du temps à s'estomper dans la mesure où la transition démographique en particulier en Afrique francophone sera très lente. Les pays d'Afrique Centrale et de l'Ouest seront les derniers à connaître leur transition démographique et jusqu'en 2050 les jeunes représenteront toujours près de 20% de la population totale (BAFD, 2015).

Plus spécifiquement aux pays auxquels nous nous intéressons dans ce rapport, les chiffres vont largement dans le sens de ce qui précède. Par exemple en ce qui concerne le Congo, la population jeune (15 – 29 ans) représente 47,9%. Dans ce pays, la population est formée de 56,7 % d'hommes (ECOM, 2011). Toutefois, au Sénégal et en Côte d'Ivoire, ces dernières années il est à remarquer un léger fléchissement du taux de croissance de la population même si la tendance est haussière depuis plusieurs décennies. Au Sénégal, entre 1970 et 2015 la population a plus que triplé. Elle a cru de 3,2% sur la période 1995-2005 et seulement de 2,8% sur la période 2005-2015 soit une baisse de 0,4 points. Néanmoins, les jeunes y représentent une grande part de la population. Les moins de 18 ans correspondent à 50% de la population ; les 15 – 24 ans à 19% ; les 15 – 34 ans près de 34%. Le poids des hommes a évolué au sein de la population pour représenter en 2013 plus 50% de la population. Pour ce qui est de la Côte d'Ivoire, la population s'y est accru de 3,8% entre 1975 et 1988 mais de seulement 2,6% entre 1998 et 2014. Néanmoins, cette croissance demeure largement au-dessus de la moyenne de la région ASS. Les moins de 15 ans ont un poids d'environ 41% de la population totale. Cette pression démographique est également la même au Cameroun et au Tchad.

### **La situation du marché du travail**

La forte croissance démographique que connaissent les économies africaines et notamment d'Afrique francophone a des répercussions immédiates sur le marché du travail. Plus spécifiquement, ces conséquences concernent les pressions accrues à l'entrée du marché du travail autant en termes de volume que de qualité de l'emploi. Ces tensions sont d'autant plus préoccupantes que dans de nombreux pays, le taux de croissance de la population active est bien plus élevé que celui de la population totale. Entre 2010 et 2013, la population active s'est accrue de 3,4%, 3,1%, 3,1%, 2,6% et 2,6% au Tchad, au Cameroun, au Sénégal, au Congo et en Côte d'Ivoire, respectivement contre une moyenne d'environ 2,9% en ASS. Nous présentons la suite, quelques aspects particuliers du marché du travail dans les pays concernés.

### **Chômage et emploi des jeunes**

Si la dernière crise financière n'a pas eu d'effets réellement notables sur le chômage en Afrique, depuis 2010 néanmoins, une tendance haussière se dégage. Cependant, la grande majorité des pays d'Afrique francophone se distingue des autres pays africains. Alors que l'Afrique du Nord et l'Afrique Australe sont caractérisées par un chômage élevé (plus de 20%), en Afrique Centrale et de l'Ouest le chômage (officiel) est plutôt faible. En réalité les statistiques suggèrent que le chômage est surtout un problème chez les jeunes. En effet, dans les pays auxquels nous nous intéressons ici comme c'est généralement le cas en ASS, le taux de chômage des jeunes est toujours supérieur à celui des adultes. Le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) s'élève à peu près à 15%, 11%, 11%, 7,5% et 6% pour le Sénégal, le Tchad, le Congo, le Cameroun et la Côte d'Ivoire respectivement. Pour ces pays, le taux de chômage des adultes (plus de 25 ans) est parfois plus de deux fois plus faible<sup>17</sup>. Aussi, le chômage touche particulièrement les jeunes pourvu d'un niveau d'étude supérieur.

Le chômage semble être un problème davantage urbain. Les taux de chômage urbains (ruraux) s'élèvent à : 17,2% (10,8%) au Sénégal ; 15,2% (3,8%) en Côte d'Ivoire ; 10% (1,7%) au Congo ; 8,1% (1,4%) au Cameroun ; 7,1% (5,4%) au Tchad.

Ces observations sont largement confirmées par les chiffres sur le taux d'emploi. À l'évidence, entre 2002 et 2013 en dehors du Cameroun, le taux d'emploi chez les jeunes a baissé dans les

---

<sup>17</sup> Dans le même ordre de pays, chez les adultes le taux de chômage est d'environ 8%, 5%, 5%, 2,5% et 3%, respectivement (Alix et al., 2017).

quatre autres économies.<sup>18</sup> Pourtant, exempté le Congo, le taux d'emploi des jeunes demeure plus faible au Cameroun que dans tous les autres pays. Contrairement à cette tendance, sur la même période le taux d'emploi des adultes a augmenté dans tous les cinq pays. La question de l'emploi chez les jeunes apparaît donc comme un sujet dont il faut s'inquiéter.

### **Répartition sectorielle de l'emploi**

En Afrique Subsaharienne, le secteur agricole est généralement le premier employeur. Si c'est également le cas au Cameroun, dans d'autres pays à l'instar du Congo ou du Sénégal, la majorité des jeunes est très souvent employée dans le secteur tertiaire. Le secteur secondaire quant à lui est toujours le dernier employeur, ce qui semble logique dans la mesure où les pays de région sont essentiellement sous industrialisés. Alix et *al.* (2016) rappellent qu'en ASS le secteur primaire ne contribue qu'à hauteur de 25% en moyenne dans la formation du PIB, signe d'une productivité plutôt faible.

### **Chômage et activité (Homme/femme)**

Il apparaît également que le chômage des jeunes en Afrique francophone est un chômage surtout féminin. L'écart le plus notable entre chômage des hommes et chômage des femmes apparaît au Sénégal. Le taux de chômage est de près de 14% chez les femmes, et de seulement 7,5% chez les hommes. Dans les autres pays, même si la différence est moindre il y'a toujours plus de chômage chez les femmes comparativement aux hommes<sup>19</sup>.

### **La participation au marché du travail**

L'une des implications de la pression démographique en ASS notamment francophone est que les niveaux de participation au marché du travail sont généralement très élevés. Le taux d'activité ou de participation au marché du travail tourne en moyenne autour de 73% avec néanmoins beaucoup de relief d'un pays à l'autre et des disparités entre hommes et femmes. Les hommes participent davantage au marché du travail que les femmes. Le Sénégal compte parmi les pays

---

18 Les taux d'emploi en 2002/2013 sont les suivants : Cameroun (42,9%/44,2%) ; Congo (40,1%/39,8%) ; Côte d'Ivoire (48,4%/48,1%) ; Sénégal (57,5%/56,6%) ; Tchad (50,7% ; 50,3%).

19 Les taux de chômage des hommes et des femmes sont sensiblement inférieurs à 5% au Cameroun et en Côte d'Ivoire. Au Congo et au Tchad, ces taux se situent à un peu plus de 6%. Dans tous les cas, le chômage est toujours plus élevé chez les femmes.

d'ASS qui enregistrent les taux d'activité les plus importants. Le taux de participation des hommes est d'environ 89% et de 77% pour les femmes. Les taux d'activité hommes (femmes) sont de 81% (51%) en Côte d'Ivoire, 80% (63%) au Tchad, 77% (62%) au Cameroun et 72% (68%) au Congo. L'importante participation au marché du travail met au final en relief la vulnérabilité des travailleurs dans ces économies.

### **Le sous-emploi**

Les pays considérés ici connaissent également un niveau de sous-emploi inquiétant. Le sous-emploi touche en particulier les jeunes et les femmes. Cette situation est caractéristique du secteur informel. Un grand nombre de travailleurs cumule des emplois à temps partiels et enchaîne généralement les petits. Cependant, il est usuel de constater l'ensemble des revenus ainsi collecté ne permet pas le plus souvent de vivre même décemment. Par exemple au Congo, le secteur informel enregistre le taux le plus élevé de bas salaires. 44,5% des travailleurs sont concernés.

### **3.2. Les principales tendances des politiques d'emploi dans les pays d'ASS francophone**

Dans cette section, nous présentons les grandes tendances des politiques d'emploi en Afrique Francophone. Celles-ci sont basées sur la mise en place des Services Publics de l'Emploi (SPE) dont les fonctions ont évolué au fil du temps et au gré de la complexification de la réalité du marché du travail et de l'inefficacité des politiques menées jusque-là. Aujourd'hui, l'évolution des SPE montre que ceux-ci privilégient désormais une action fondée sur l'élaboration des programmes et de plan en vue de soutenir l'emploi. Avant de développer ce point, il convient au préalable de préciser les raisons des mutations observées dans l'exercice des fonctions des SPE.

#### **3.2.1. Une vue d'ensemble sur la mutation des missions des Services Publics de l'emploi en Afrique Francophone**

Les missions attribuées aux SPE en Afrique Francophone ont toujours évolué en phase avec l'orientation générale des politiques nationales de l'emploi. Jusqu'à la mise en place des PAS, la mission essentielle des agences de l'emploi était dévolue au placement des chercheurs d'emploi, surtout dans le secteur des administrations publiques. L'échec des PAS et les conséquences sociales qui ont suivi ont nécessité de repenser l'action des SPE. D'une part, il fallait donner aux PAS une orientation davantage sociale (Alix et Ratsima Rasendra, 2016). D'autre part, il devenait

plus qu'urgent de repenser les politiques d'emploi dans la grande majorité des pays. En effet, la question du sous-emploi et celle du chômage se présentaient avec une grande acuité et une certaine persistance. L'importance désormais accordée à la question de l'emploi a constitué de fait, le socle de la mutation des missions des SPE.

L'intérêt que suscite les politiques d'emploi coïncide avec le lancement de l'initiative PPTE dès la seconde moitié des années 1990. Les gouvernements concernés devaient mettre sur pied des stratégies efficaces pour réduire la pauvreté, et cela passait nécessairement par des réformes des politiques de soutien à l'emploi. C'est dans ce sillage que les SPE sont véritablement apparus comme des institutions pivot dans la promotion de l'emploi, en matière notamment d'accès et de régulation du marché du travail. Dès le début des années 2000, les missions des SPE sont plus concrètement passées de la mission exclusive de placement des chercheurs d'emploi à un rôle davantage axé sur la fourniture d'informations et l'intervention sur le marché du travail. Ainsi, les agences de l'emploi se doivent de collecter l'information, de la traiter et de la diffuser auprès au bénéfice de toutes les parties prenantes. L'objectif poursuivi dans les pouvoirs publics est de rendre plus fluide le fonctionnement du marché en facilitant une rencontre plus efficiente entre l'offre et la demande d'emploi. Afin de garantir la cohérence entre les activités des SPE et la vision des divers gouvernements, celles-ci s'insèrent désormais dans le cadre général de la politique nationale de l'emploi du pays.

Dans les nouvelles missions qui sont les leurs, les agences de l'emploi se veulent plus transparentes et fournissent beaucoup d'efforts en termes de communication. Par exemple, elles communiquent de plus en plus sur leurs plans de développement à moyen terme (l'AGEPE en Côte d'Ivoire depuis 2015). De même, elles produisent des informations sur leurs missions ainsi que sur leurs performances via la publication des rapports d'activité (c'est le cas pour le FNE au Cameroun et de l'AGEPE). Par ailleurs, dans un souci d'efficacité, les SPE multiplient les partenariats avec divers partenaires telles que les entreprises, l'administration publique, les groupes sociaux et d'autres agences de placements entre autres. Dans ce sens, l'Afrique est la région dans laquelle les SPE nouent le plus de partenariats, devant l'Europe, l'Asie (Pacifique), le Moyen Orient et l'Amérique.

Si la multiplication des partenariats vise à se rapprocher au mieux des acteurs du marché de l'emploi tant du côté de l'offre que de la demande, il est important de souligner qu'il ne s'agit que d'un canal. Sur un plan plus opérationnel en effet, et sur les dernières années, l'élaboration et la mise en œuvre des programmes constitue l'instrument privilégié des SPE dans la réalisation de leurs différentes missions. En réalité, en Afrique francophone le trait caractéristique le plus visible dans le paysage des agences de l'emploi est la prolifération des programmes de promotion de l'emploi. Il convient ainsi, après ces généralités, de rentrer plus en détail dans les activités des SPE des pays qui nous concernent afin de ressortir la logique qui sous-tend cette prolifération de programmes d'emploi.

### **3.1.1.1. La prolifération des programmes et plans d'emploi**

Aujourd'hui, les SPE d'ASS francophone se caractérisent par l'importance qu'ils accordent aux programmes d'emploi dans la lutte contre le chômage. On note à l'évidence une prolifération réelle des programmes et plans d'emploi. Ce choix d'actions se justifie par les difficultés auxquelles ces agences de l'emploi sont confrontées de manière structurelles (Alix et Ratsima Rasendra, 2016). En premier lieu, les services d'intermédiation sont plutôt inefficaces en raison des nombreuses rigidités qui existent sur le marché du travail. Celles-ci sont liées à l'inadéquation entre offre et demande d'emploi de même à l'insuffisance et à la qualité de l'information. En deuxième lieu, le marché du travail en ASS francophone se caractérise par une très faible part de l'emploi salarié. Les actifs occupés sont surtout des travailleurs indépendants exerçant dans le secteur informel. En troisième lieu, d'un point de vue historique, les moyens d'actions des SPE ne sont pas orientés en faveur des couches les plus vulnérables de la population. L'activité des SPE est surtout bénéfique aux personnes autonomes, scolarisées et plus ou moins qualifiées. De même, bien qu'il absorbe une part plutôt faible de chômeurs, le secteur formel constitue aussi le terrain d'action habituel des SPE. Pour l'ensemble de ces raisons, l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'emploi paraît être le moyen le plus efficace pour lutter contre le chômage surtout des jeunes en ASS francophone.

Les pays concernés dans ce rapport n'échappent pas à cette constatation. Ils proposent assez régulièrement depuis les années 2000 une très large gamme de programmes d'emploi dont l'efficacité n'est pas toujours appréciable. Plus généralement, les programmes d'emploi proposés par les SPE dans le cadre de leur politique active peuvent être regroupés en trois (03) catégories



comme c'est usuellement. Il s'agit de : les programmes de formation-insertion dans les emplois salariés, les programmes d'auto-emploi ou de création d'emplois non-salariés, et les programmes de travaux d'utilité publique. Dans les cinq (05) pays d'intérêt, les agences de l'emploi mettent un accent particulier sur les programmes de formation-insertion. Nous passons en revue dans la suite de manière non exhaustive certains de ces programmes selon la typologie qui précède.

➤ Les programmes de formation-insertion dans l'emploi salarié : Ils sont généralement mis en œuvre afin de favoriser l'employabilité des jeunes diplômés ayant bénéficié d'une formation plutôt générale et peu qualifiante. Elle concerne aussi des personnes en quête d'expérience professionnelle. Ces programmes prennent le plus souvent la forme de stages professionnalisant et éventuellement pré-emploi. À titre d'illustration, nous pouvons citer les programmes PED20 au Congo, PAE21 et PEJEDEC22 en Côte d'Ivoire et PADES au Sénégal. En dehors du programme PADES, tous les autres reposent essentiellement sur des stages dont le coût est supporté en partie par une agence de l'emploi et en partie par la structure d'accueil.

➤ Les programmes de création d'emplois non-salariés : ce type de programme a ordinairement pour objectif d'apporter un appui technique, administratif ou financier aux bénéficiaires. Il est la plupart du temps réservé à des porteurs de projets désireux de s'auto employer ou de créer de microstructures. De tels programmes ont été mis en œuvre au Cameroun (PIAASI23, PAJER-U24, PIFMAS25), au Congo (PDCE26), en Côte d'Ivoire (PATEC27), au Sénégal (Ecoles Ateliers, ANAMA28 PAJER29) et au Tchad (PPTD, FONAP, FONAJ). Dans le

---

20 Programmes Diplômés Emplois.

21 Programme d'Aide à l'Embauche.

22 Projet Emploi des Jeunes et Développement des Compétences.

23 Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel.

24 Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine.

25 Projet d'Insertion socio-économique des jeunes par la création des microentreprises de Fabrication du Matériel Sportif.

26 Programme de Développement des Compétences pour l'Employabilité.

27 Projet d'Appui au Traitement Economique du Chômage.

28 Agence Nationale d'Appui aux Marchands Ambulants.

cas du Cameroun, plusieurs de ces programmes ont bénéficié de financement de l'initiative PPTE.

➤ Les programmes de travaux d'utilité publique (programmes à haute intensité de main d'œuvre) : pour ce qui est de ce dernier type de programmes, les agences de l'emploi les mettent en œuvre comme mécanisme de lutte contre la pauvreté et le chômage. La principale cible est la part de la population sans qualification ni possibilité de créer une activité génératrice de revenu. Ces programmes sont généralement les moins sollicités que les deux (02) types qui précèdent. Nous pouvons néanmoins les retrouver en Côte d'Ivoire (FSE-THIMO30, PEJEDEC31), et au Sénégal (AGETIP32) entre autres.

## Conclusion

Le présent document a eu pour objectif principal de faire un état des lieux des politiques d'emploi observées en Afrique francophone depuis les indépendances des années 60 (pour la plupart de ces pays) à nos jours. A cet effet, trois épisodes caractérisent le film desdites politiques. Le premier épisode est celui qui va des indépendances jusqu'à la mise desdits pays sous ajustement structurels. La particularité des politiques d'emploi est que celles-ci sont construites conformément au principe du paradigme keynésien et de ce fait l'État apparaît comme le principal pourvoyeur d'emploi. Le deuxième est celui qui va des PAS aux années 2000 avec l'initiative pays Pauvres et Très Endettés (IPPTE). On note une réorientation de la politique d'emploi dans les pays africains à la suite de la crise économique et à l'échec des politiques non libérales. Une forte priorité est donnée au secteur privé. On assiste à la naissance des premiers SPE pour répondre à l'augmentation des diplômés *non absorbés* et au boom du chômage notamment celui des diplômés. Le deuxième est celui qui va l'IPPTE à nos jours. On note une prolifération réelle des programmes et plans d'emploi dans la plupart des pays desdits pays liés aux difficultés auxquelles les agences d'emploi sont confrontées de manière structurelles.

---

29 Projet d'Appui à la Promotion de l'Entreprenariat des Jeunes en milieu Rural.

30 Fonds de Soutien à l'Emploi par les Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main d'œuvre.

31 Programme d'Appui au Traitement Economique du Chômage.

32 Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public contre le Sous-Emploi.

## Annexes

	Formation-insertion dans l'emploi salarié	Auto-emploi	Programme à HIMO
<b>Cameroun</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>PIAASI :</b> Objectif : <b>soutenir les jeunes du secteur informel en vue de faciliter leur insertion dans le secteur formel (appui financier et technique). Créé en 2003 et mis en œuvre dès 2005.</b> Couverture : <b>les 10 régions du pays.</b> Financement : <b>PPTE</b> Tutelle : <b>MINEFOP</b></li> <li>▪ <b>PAJER-U :</b> Objectif : <b>favoriser l'insertion socioéconomique des jeunes en milieu rural et urbain (appui financier et technique). Créé en 2007 et mis en œuvre dès 2008.</b> Couverture : <b>les 10 régions du pays.</b> Financement : <b>PPTE (majoritairement)</b> Tutelle : <b>MINJEC</b></li> <li>▪ <b>PIFMAS:</b> Objectif : <b>accompagner administrativement les jeunes et les former dans la fabrication de matériel sportif et (appui financier et technique. Mis en œuvre dès 2007.</b> Couverture : <b>les 10 régions du pays.</b> Financement : <b>PPTE (majoritairement)</b> Tutelle : <b>MINJEC</b></li> </ul>	
<b>Congo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>PED :</b> Objectif : <b>fournir aux jeunes [18-35] diplômés une certaine expérience professionnelle et une formation complémentaire en vue de leur insertion en entreprise.</b> Couverture : <b>toutes les localités du pays disposant d'entreprises pouvant accueillir des stagiaires.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>PDCE :</b> Objectif : <b>promouvoir l'acquisition et renforcement des compétences à l'emploi et à l'entrepreneuriat pour les jeunes [16-39] afin d'améliorer leur insertion sur le marché du travail ainsi que leurs revenus.</b> Couverture : <b>Brazzaville et Pointe-Noire.</b> Financement : <b>gouvernement et Banque Mondiale.</b></li> </ul>	

	Financement : <b>50% ONEMO, 50% entreprise.</b> Tutelle : <b>ONEMO</b>	Tutelle : <b>ONEMO</b>	
<b>Côte d'Ivoire</b>	<p>PAE : Objectif : <b>favoriser l'embauche des jeunes par des stages pratiques en entreprises pour une durée maximum de douze (12) mois appuyés de formations qualifiantes. Phase expérimentale 1991 et opérationnelle dès 1995.</b> Couverture : . Financement : Tutelle : <b>AEJ (AGEPE)</b></p> <p>PEJEDEC : Objectif : <b>améliorer l'accès à l'emploi et le développement de compétences professionnelles des jeunes, hommes et femmes de tout niveau de qualification, âgés de 18 à 30 ans en situation de sans emploi ou sous-emploi. Renferme une composante formation-insertion et une composante THIMO.</b> Couverture : Financement : <b>IDA</b> Tutelle : <b>AEJ (AGEPE)/AGEFOP</b></p>	<p>PATEC : Objectif : <b>aider les chômeurs, notamment ceux de longue durée, à créer des microentreprises. Mis en œuvre depuis 2012.</b> Couverture : Financement : Tutelle : <b>AEJ (AGEPE)</b></p>	<p>FSE-THIMO: Objectif : <b>mobiliser les ressources nécessaires au soutien de la politique nationale de l'emploi par l'exécution de travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre. Créé en 1994. Les bénéficiaires sont des jeunes ruraux ou déscolarisés et les femmes seules en charge de famille. Mais le programme a été suspendu.</b> Couverture : <b>87 communes.</b> Financement : <b>Banque Nationale d'Investissement.</b> Tutelle : <b>AEJ (AGEPE)</b></p> <p>PEJEDEC : Objectif : <b>améliorer l'accès à l'emploi et le développement de compétences professionnelles des jeunes, hommes et femmes de tout niveau de qualification, âgés de 18 à 30 ans en situation de sans emploi ou sous-emploi. Renferme une composante formation-insertion et une composante THIMO.</b> Couverture : Financement : <b>IDA</b> Tutelle : <b>AEJ (AGEPE)/AGEFOP</b></p>
<b>Sénégal</b>	<p>PADES : Objectif : <b>promouvoir l'insertion des diplômés de l'Enseignement Supérieur par leur insertion dans les Ecoles et Instituts de Formation privés via les contrats de solidarité, mais aussi par l'encouragement à la création de Juniors Conseils d'Entreprises (JCE) pour faciliter l'accompagnement et l'encadrement des jeunes.</b> Couverture : Financement :</p>	<p>Ecoles ateliers : Objectif : <b>assurer une formation qualifiante et l'insertion de 300 jeunes sur des filières porteuses par la création de cinq « écoles ateliers ».</b> Couverture : <b>region de Saint- Louis</b> Financement : Tutelle :</p> <p>ANAMA : Objectif : <b>recenser, identifier et organiser les</b></p>	<p>AGETIP : Objectif : <b>encourager l'usage de méthodes à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) afin de contribuer à la création d'emplois et à la lutte contre la pauvreté ; encourager l'entrepreneuriat l'auto emploi.</b> Couverture : Financement : Tutelle : <b>AGETIP</b></p>

	Tutelle :	<p>associations de marchands ambulants ; les recaser ; contribuer à leur éducation et formation afin de contribuer à renforcer leur capacité; faciliter la formalisation de leurs activités; mettre en place de projets structurants pour leur redéploiement vers d'autres secteurs porteurs comme l'agriculture ; et contribuer à la conception, au financement et à la réalisation de projets permettant aux bénéficiaires de disposer de revenus appropriés, en vue d'améliorer leurs conditions de vie. Créé en 2013.</p> <p>Couverture :</p> <p>Financement :</p> <p>Tutelle :</p> <p>▪ <i>PAJER</i> :</p> <p>Objectif : encourager l'entrepreneuriat en milieu rural par le développement de la chaîne de valeur agricole, avec un important volet de réalisation d'infrastructures structurantes (fermes modernes, magasins de stockage, de transformation et de conditionnement) et d'accès aux marchés par le développement de contrats de production avec certains organismes publics comme privés.</p> <p>Couverture : régions de Louga, Saint Louis, Matam, Tambacounda, Kédougou, Kaffrine et Diourbel</p> <p>Financement :</p> <p>Tutelle :</p>	
Tchad		<p>▪ <i>PPTD</i> :</p> <p>Objectif : développer des stratégies et des actions visant à promouvoir la création d'emplois productifs et décents pour les jeunes, filles et garçons, dans une perspective de sortie de crise et de développement durable. Créé en 2013.</p> <p>Financement :</p> <p><b>Tutelle</b> : Ministère de la Fonction Publique et du Travail</p>	

		<p>▪ <b>FONAP :</b>  Objectif : <b>apporte un soutien financier aux entreprises et aux dispensateurs publics et privés de formation professionnelle qui lui soumettent des plans de formation répondant aux orientations prioritaires fixées par le CONEFE. Créé en 1993.</b>  Financement :  <b>Tutelle :</b> Ministère du plan et de l'économie et ministère chargé des finances et du budget</p> <p>▪ <b>FONAJ :</b>  Objectif : <b>insertion socio-économique par le biais d'octroi de crédit pour mener des activités économiques et productives. Créé depuis 2010.</b>  Couverture : <b>territoire national</b>  Financement :  <b>Tutelle :</b></p>	
--	--	--	--

## **Bibliographie**

**Bocquier, Ph. (1996).** *Insertion et mobilité professionnelles à Dakar*, Paris, ORSTOM.

**Bourguignon, F.& Morrisson, Ch. (1992).** *Ajustement et équité dans les pays en développement. Une approche nouvelle*. Centre de développement de l'OCDE, Paris.

**Chambas, G.; Lesueur, J-Y; Plane, P.; (1996).** “Les relations salaire-emploi-productivité ” in Vernieres M. (ed) *Ajustement, éducation, emploi*, Economica.

**Charmes, J. (1996).** "Emploi, informalisation, marginalisation? L'Afrique dans la crise et l'ajustement 1975- 1995" in Coussy J., Vallin J. (op.cit.).

**Cogneau, D.; Razafindrakoto, M.& Roubaud, F. (1996).** “ Secteur informel et ajustement structurel au Cameroun ”, *Revue économique de développement*, N°3 Sept.

**Copans, J. (1996).** "Vers la fin de l'exception salariale", *Monde Diplomatique* Janvier.

**Cornia, G.A.; Van der Hoeven, R.; Mwandawire, T. (1992).** *Africa's Recovery in the 1990s: From Stagnation and adjustment to Human development*, London and Basingstoke, Mac Millan Press.

**Kassé, M. (1990).** *Sénégal : Crise économique et ajustement structurel*. Éditions Nouvelles du Sud, 46, rue Barbès.

**Lericollais, A. & Roquet, D. 1999.** Croissance de la population et dynamique du peuplement au Sénégal depuis l'indépendance. *Espace Populations Sociétés*, 93-106.

**World Bank (1987).** « *The Côte d'Ivoire in Transition: From Structural Adjustment to SelfSustained growth* », Report No. 6051-IVC (en 4 volumes), The World bank: Washington D.C.

**Diagne, A. (2017).** Revue des politiques publiques menées au Sénégal sur la période 1960-2016 (Doctoral dissertation, ENSAE-Sénégal).

**Berthélemy, J.C. & Bourguignon, F. (1992).** « Growth and crisis in Côte d'Ivoire, » multigraphié, Paris : DELTA.

## Chapitre 2

### **Evaluation des politiques d'emploi des jeunes en Afrique Sub-saharienne Francophone : méthodologie**

#### **Introduction**

L'évaluation des politiques publiques en générale et des politiques d'emploi en particulier est au centre des préoccupations politiques et scientifiques. Si sur le plan politique, dans un contexte de rareté de ressource, la question de l'efficacité de l'action publique en matière d'emploi est posée, sur le plan scientifique c'est le problème de la méthode d'évaluation de l'action publique qui préoccupe. L'évaluation se fait soit ex ante, au moment de la conception de la politique d'emploi, à partir des simulations, pour avoir les effets potentiels de la politique sur les bénéficiaires ou certains agrégats économiques, soit ex post, après la mise en œuvre de la politique d'emploi. L'évaluations ex post, qui est en phase avec le principe de redevabilité des personnes en charge de l'action publique, est la plus privilégiée. La mise en œuvre de ce type d'évaluation pose au moins deux questions : la question du type de données utilisée et celle de la méthode d'analyse de ces données.

Dans les pays en développement en général où la culture de la collecte des données statistiques et de l'évaluation de l'action publique n'est pas systématisée, deux types de données, initialement collectées pour le suivi de la pauvreté, des conditions de vie des ménages et de l'emploi, peuvent être utilisés pour l'évaluation des politiques d'emploi : Les données d'enquêtes sur les conditions de vie des ménages (ECAM33 au Cameroun, ECOSIT34 au Tchad, ENV 35 en Côte d'Ivoire,

---

33 Enquête Camerounaise auprès des ménages. Cette enquête débutée en 1996 compte à ce jour 4 rounds qui ont respectivement été menées en 1996, 2001, 2007 et 2014.

34 Enquête sur les Conditions de vie des ménages et la Pauvreté au Tchad. Le 4<sup>e</sup> round de cette enquête a été mené entre 2018 et 2019.

35 Enquête sur le niveau de vie des ménages en Côte d'Ivoire.



ESPS36 au Sénégal etc.) et les données d'enquêtes sur l'emploi et le secteur informel (EESI37 au Cameroun, ERI-ESI38 au Sénégal et en Côte d'Ivoire etc.). Ces données issues des enquêtes qui ont l'avantage d'avoir une couverture nationale du territoire, d'être relativement régulières et de couvrir de nombreuses variables utiles à l'analyse des questions d'emploi à l'instar des caractéristiques de l'individu et du ménage (éducation, santé, démographie, sources de revenus, actifs, niveau de vie etc.) ou des entreprises (taille, formalité, capital social, innovation etc.) dans lesquelles les individus exercent présentent de nombreuses insuffisances lorsqu'il s'agit d'évaluer l'efficacité des politiques d'emploi spécifiques.

En effet, le fait que ces enquêtes soient conçues pour le suivi des questions qui ciblent l'ensemble de la population (emploi, conditions de vie etc.) conduit à une faible représentativité des bénéficiaires des programmes d'emploi à évaluer, un faible niveau d'information sur les programmes à évaluer (modalités d'admission au programme d'emploi, durée du programme, nature de l'accompagnement reçu dans le programme etc.) ou un manque d'information précises sur le marché du travail. Pour combler ces manquements on fait recours aux données expérimentales ou quasi-expérimentales spécifiques aux programmes d'emploi devant faire l'objet de l'évaluation.

L'utilisation des données expérimentales issues des expériences aléatoires contrôlées (RCT) pour l'évaluation des politiques d'emploi est récente en Afrique (Fiala, 2017 en Uganda ; Bertrand et al., 2017 en Côte d'Ivoire ; Dyer et al., 2017 au Maroc) même si elle est systématisée aux Etats Unies et dans d'autres pays développés. Ces données qui ont pour avantage de régler le problème du biais de sélection (Duflo et Kremer, 2008 ; Banerjee et Duflo, 2009) ne sont pas exemptes de critiques. Trois types de critiques sont généralement formulées à l'endroit des RCT : les critiques

---

36 Enquête de suivi de la pauvreté au Sénégal

37 Enquête sur l'emploi et le secteur informel. Lancée en 2005, le 3<sup>e</sup> round de cette enquête est mené depuis fin 2018.

38 Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le secteur Informel. C'est une enquête conduite dans l'ensemble des pays de l'UEMOA dans le cadre du Programme Statistique Régional de la commission de l'UEMOA.

d'ordre éthiques<sup>39</sup>, les critiques liées à la validité externe, les critiques liées à la non généralisation des programmes même les plus efficaces (Barrett et Carter, 2010 ; Deaton, 2010). A cela, il faut ajouter les questions liées au coût de la mise en œuvre des évaluations RCT, qui restreint leur utilisation à des organisations internationales ou certains programmes publics financés par des bailleurs de fonds internationaux. De plus, le coût de la mise en œuvre des RCT contraint souvent les chercheurs à mener leurs expériences sur des échantillons restreints quoique représentatifs.

Pour les évaluations faites à partir des données non-expérimentales, on part des programmes déjà mis en œuvre par les services publics d'emploi (SPE) et on essaie de collecter des informations auprès d'anciens bénéficiaires de ces programmes. Ce type d'évaluation qui se fait en partie sur la base des données administratives permet non seulement de travailler sur des plus grands échantillons des personnes ayant participé aux programmes d'emploi, mais aussi d'appliquer des méthodes permettant de corriger le biais de sélection sous certaines conditions.

Toutefois, le succès d'une évaluation basée sur cette méthode est conditionné par au moins trois facteurs : (i) la coopération des services publics d'emploi, (ii) la capacité à retrouver les individus ayant participé aux programmes d'emploi, (iii) la construction du contrefactuel. Dans ce chapitre, nous présentons la démarche utilisée pour évaluer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne Francophone à partir des données non-expérimentales dont la collecte a été rendu possible par la coopération des SPE de cinq pays d'Afrique Subsaharienne Francophone<sup>40</sup>.

Plus concrètement, la méthodologie de ce travail est faite en plusieurs étapes : (i) identification des SPE et choix des programmes à évaluer, (ii) constitution de l'échantillon (procédure de sélection des individus à enquêter), (iii) procédure de collecte des données, (iv) présentation des caractéristiques de l'échantillon.

---

39 Voir Barrett et Carter (2010) pour le développement des quatre types de problèmes éthiques que pose l'utilisation systématique des RCT en économie du développement.

40 Il s'agit des pays membres du **projet « Améliorer les politiques d'emplois des Jeunes en Afrique Subsaharienne Francophone »** Cameroun, Congo Brazzaville, Tchad, Côte d'Ivoire et Sénégal.

## Section1: Identification des programmes à évaluer au sein des SPE

Avec la crise de l'emploi qui frappe la plupart des pays d'ASS, les politiques d'emplois qui autrefois se résumaient au recrutement des jeunes diplômés dans la fonction publique ou dans les entreprises d'Etat s'est peu à peu transformée pour intégrer la promotion de l'emploi salarié privé, l'emploi indépendant et l'entrepreneuriat. Cette mutation s'est faite au niveau institutionnel par la création des SPE qui ont en leur sein des nombreux programmes. Bien que ces dernières années, des programmes de promotion de l'emploi, notamment ceux liés à l'entrepreneuriat ou à la promotion des travaux à Haute intensité de main d'œuvre (HIMO) aient été créés dans de nouvelles structures (Ministères, programmes, projets etc.), la priorité est donnée dans ce travail à l'évaluation des programmes d'emploi des Agences/Fonds/Institut nationaux d'emploi. Dans chacun des pays impliqués dans l'étude, les SPE proposent aux jeunes chercheurs d'emploi plusieurs programmes qui peuvent être regroupés en quatre catégories : les programmes de formation des offreurs de travail, les programmes d'intermédiation, les programmes d'appui aux entrepreneurs, les programmes de subvention des salaires.

Après avoir discuté avec les responsables des SPE et scruté leurs archives, il s'est avéré que deux principaux groupes de programmes constituaient le socle de leurs activités dans la mesure où ils étaient les plus offerts. Il s'agit des programmes de formation (renforcement des capacités des chercheurs d'emploi) et d'intermédiation (technique de recherche d'emploi, mise des chercheurs d'emploi en relation avec les offreurs etc.).

Bien que dans les 05 pays il y ait une hétérogénéité dans le contenu et la durée des programmes ainsi que dans les modalités d'accueil et d'accompagnement des jeunes inscrits dans les SPE, les différents appuis apportés par les SPE aux jeunes ont été regroupés en deux grandes familles de programmes qui font l'objet de l'évaluation. Il s'agit des programmes de formation et les programmes d'intermédiation. Si dans la plupart des pays, les SPE offrent les deux groupes de programmes aux jeunes inscrits, les données n'ont pas permis dans les cas du Sénégal et du Tchad d'évaluer les programmes d'intermédiation.

Tableau 2.1 : Programmes évalués par pays

	<b>Programmes d'intermédiation</b>	<b>Programmes de formation</b>	<b>Autres Programmes</b>
<b>Cameroun</b>	Oui	Oui	Non

<b>Congo</b>	Oui	Oui	Non
<b>Côte d'Ivoire</b>	Oui	Oui	Non
<b>Tchad</b>	Non	Oui	Non
<b>Sénégal</b>	Non	Oui	Oui

### 1.1. Les programmes de formation

En partant du fait que les programmes de formation professionnelle sont un instrument de promotion de l'emploi qui a fait ses preuves dans le monde (McKenzie et Robalino 2010), de nombreux pays d'Afrique subsaharienne Francophone à l'instar du Cameroun, du Congo, de la Côte d'Ivoire, du Tchad et du Sénégal ont accordé une place de choix aux programmes de formation dans leurs politiques actives d'emploi. Ces programmes, qui pour la plupart sont similaires d'un pays à l'autre, sont généralement rangés en trois catégories : Les programmes de stages et/ou subventions, les programmes de formation formelle, les formations sur le TAS.

Les programmes de stages et/ou subventions sont des programmes dans lesquels les demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle sont mis en stage dans une entreprise afin de leur permettre de toucher du doigt les réalités du terrain. Pour rendre ces programmes plus attrayant au près des entreprises, certains gouvernements proposent aux entreprises partenaires des réductions de charge pouvant aller jusqu'à 50%. Le gouvernement paie ainsi 50% du salaire des apprentis alors que l'entreprise s'occupe du reste et des indemnités de transport. Dans certains cas, les entreprises qui embauchent des stagiaires sont totalement exonérées des charges salariales de ces derniers.

Les programmes de formation formelle quant à eux sont des formations offertes par les SPE aux demandeurs d'emploi nécessiteux. Ces formations à la fois théoriques et pratiques, dispensées par établissement de formation agréée, sont destinées à apprendre aux demandeurs d'emploi un métier auprès. Elles permettent ainsi de capaciter les bénéficiaires dans des domaines porteurs du marché du travail.

Les formations sur le TAS consistent à mettre les demandeurs d'emploi dans une structure où ils apprennent directement un métier sans formation théorique préalable. Ce type de formation rend le demandeur d'emploi directement opérationnel en ce sens qu'il est directement en contact avec le monde du travail.

Tableau 2.2 : type de programmes de formation par pays

Pays	Stage et/ou subvention	Formation formelle	Formation sur le TAS
<b>Cameroun</b>	PED*	Oui	Oui
<b>Congo</b>	PED PDCE	Oui	Oui
<b>Côte d'Ivoire</b>	PEJEDEC C2D-Emploi Formation complémentaire qualifiante	Oui	Oui
<b>Tchad</b>	PADE	Oui	Oui : Programme de formation artisan électricien
<b>Sénégal</b>	Contrat de solidarité Contrat d'apprentissage Stage d'adaptation ou de qualification	Non	Non

**Source :** Auteurs, à partir de l'enquête.

Notes : \*Programme Emploi Diplômé (PED), Programme d'Appui aux Diplômés sans Expérience (PADE), (DOJETIF), Projet de Développement des Compétences pour l'Employabilité (PDCE), Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences (PEJEDEC), Contrat de désendettement et de Développement (C2D).

## 1.2 Les Programmes d'intermédiation

Il s'agit essentiellement des **techniques de recherche d'emploi (TRE)**, qui ambitionnent de transformer les demandeurs d'emploi en véritable chercheurs d'emploi. Elles sont organisées sous forme de séminaires, pour permettre aux chercheurs d'emploi de prendre conscience du rôle central qu'ils doivent jouer quant à leur insertion, et d'adopter ainsi une démarche dynamique et rationnelle dans leur activité de recherche d'emploi. L'objectif des TRE est ainsi d'aider les chercheurs d'emploi à mieux connaître le marché de l'emploi, à bien s'outiller et à repérer leur acquis et leurs atouts afin de mieux les mettre en valeur lors de la présentation de leurs candidatures à un emploi potentiel. Après avoir bénéficié des TRE, les candidats peuvent créer un club des Chercheurs d'Emploi afin de travailler en groupe pour faciliter l'accès à l'emploi.

## 1.3 Choix des bénéficiaires des différents programmes

En fonction de la nature du programme, un ensemble des critères formels non aléatoire sont mis en exergue. Le premier critère correspond aux caractéristiques des demandeurs (Niveau d'étude, Sexe, âge, expérience professionnelle, etc.) et le second est l'ordre d'arrivée dans le SPE. Les discussions avec les différents acteurs chargés de la mise en œuvre des actions des SPE ont permis de comprendre qu'au-delà de ces critères formels, un ensemble de critères non formels influencent et de manière significative l'offre des services des SPE.

- Le dynamisme dans la recherche d'emploi. Les conseillés emplois mettent un accent particulier sur les candidats avec qui ils ont un contact permanent, car ils ont des informations précises sur leur profil et la certitude que ces derniers ont un réel besoin d'emploi comparativement aux individus qui sont dans la base de données.
- Relation avec un acteur du SPE : le fait d'avoir une relation avec un acteur du SPE influence l'accès au SPE de deux manières. La connaissance d'une personne au sein des SPE va favoriser l'accès à l'information sur les offres disponibles et sur les éléments à mettre en avant dans la présentation des candidatures d'une part et d'autre part le processus de cooptation
- Appartenance au parti politique au pouvoir. Certains membres des partis politiques au pouvoir occupent généralement des grands postes de responsabilité et utilisent généralement leur statut pour favoriser l'offre des services des SPE
- Le critère premier entré premier servi n'est appliqué que lorsque le conseillé emploi à épuisé son carnet d'adresses, car les individus qui sont dans son carnet d'adresses sont en majorités ceux qui sont dynamiques dans leur recherche d'emploi

## **Section 2: Constitution de l'échantillon**

Etant donné que l'évaluation des programmes d'emplois précédemment identifiés se fait par les méthodes d'évaluation d'impact, nous suivons, au moment de la constitution de l'échantillon, l'approche contrefactuelle, aussi appelée modèle causal de Rubin, qui divise la population en deux groupes : les traités, c'est-à-dire les jeunes ayant dans le cas de ce travail reçu au moins l'un des deux programmes des SPE faisant l'objet de l'évaluation, et les non traités (contrôle), c'est-à-dire les jeunes n'ayant reçu aucun des deux programmes des SPE évalué.

En partant du fait que tous les jeunes qui sollicitent les SPE pour bénéficier de leurs programmes ne sont pas forcément sélectionnés, on distingue dans ce travail deux sous échantillons des jeunes non-traités. Le groupe constitué des jeunes ayant déposé un dossier au sein des SPE mais n'ayant bénéficié d'aucun programme et le groupe des jeunes n'ayant jamais sollicité les SPE.

Si pour les échantillons des jeunes traités et des jeunes non traités ayant sollicité sans succès les services des SPE on part des données administratives des SPE pour tirer les jeunes à enquêter, pour le groupe des jeunes non-traités n'ayant pas sollicité les SPE, on utilise les procédures

classiques d'enquêtes auprès des ménages pour les tirer. **Pour les trois échantillons, une taille adhoc de 1000 jeunes par groupe a été fixée. Soit 33,33% des jeunes traités et 66,66% des jeunes non traités.**

### **2.1. Construction du sous échantillon du groupe des traités**

Le groupe des jeunes ayant bénéficié d'au moins un programme des SPE évalué est construit à partir des fichiers des SPE. En effet, dans les SPE, les individus qui sollicitent un service remplissent un formulaire sur lequel sont indiqués : Nom et prénom, âge, sexe, éducation et date d'obtention du dernier diplôme, expérience professionnelle, quartier d'habitation (localisation géographique), contacts (boîte postale, deux numéros de téléphones, adresse email), etc. Ces informations sont compilées au quotidien par les SPE pour en faire une base de données administrative. En fonction du niveau de numérisation des archives et d'informatisation des procédés dans les différents SPE, ces informations peuvent être sous forme de fichier numérique (Cas du FNE au Cameroun, de l'Agence Emploi Jeune en Côte d'Ivoire ou de la Direction de l'emploi au Sénégal) ou de papiers (cas de l'ONAPE au Tchad et de l'ONEMO au Congo Brazzaville) qu'il faudra au préalable saisir avant toute exploitation. Les données administratives ainsi constituées contiennent les informations sur les jeunes ayant sollicité les SPE avec succès ou non entre 2017 et 2010 voir 2008 pour certains SPE.

Etant donné que l'enquête a débuté en 2017 et que la littérature sur les politiques actives du marché du travail suggère que l'impact de certains programmes, tels que les programmes de formation, ne semble se manifester que deux à trois ans après l'entrée en vigueur de la politique (Card et al., 2011) nous avons enquêté les jeunes ayant bénéficié des programmes des SPE entre 2011 et 2015. Pour ceux qui ont bénéficié des programmes d'intermédiation dont les effets en termes d'emploi sont plus rapides, l'enquête a également concerné les jeunes de 2016. Dans les pays où les bénéficiaires des différents programmes n'étaient pas suffisamment nombreux, les jeunes de 2016 ont également été enquêtés même lorsqu'ils avaient bénéficié d'un programme de formation.

Ainsi, sur la période d'étude considérée (2011-2016), les données obtenues auprès des SPE pour le Cameroun, le Sénégal et la Côte d'Ivoire consignées dans le tableau 2 montrent qu'au total 2926, 2208 et 3535 jeunes ont respectivement bénéficié d'un programme au Cameroun, en Côte

d'Ivoire et au Sénégal. A partir de ces effectifs, les 1000 jeunes à enquêter dans chaque pays sont extraits à partir d'un tirage aléatoire sans remises.

Tableau 2.3 : Effectif obtenu aux sorties des agences

	Avant 2012		2012		2013		2014		2015		Après 2015		Total	
	T	C	T	C	T	C	T	C	T	C	T	C	T	C
Cameroun			456	3880	661	4612	628	4261	1181	5391			2926	18144
Congo														
Côte d'Ivoire			38	45221	1342	45465	574	26391	254	14271			2208	131348
Tchad														
Sénégal	340	340	343	343	631	631	2221	2221					3535	3535

**Sources :** Auteurs à partir des bases des SPE des différents pays

**Note :** T=Jeunes du groupe de contrôle, c'est-à-dire les jeunes ayant bénéficié soit d'un programme d'intermédiation soit d'un programme de Formation des SPE. C= jeunes du 1<sup>er</sup> groupe de contrôle, c'est-à-dire les jeunes ayant sollicité sans succès les services des SPE en matière de formation ou d'intermédiation.

## 2.2. Construction du sous échantillon du premier groupe de contrôle

De la même manière que le groupe des jeunes ayant bénéficié d'au moins un programme des SPE, le premier groupe de contrôle est construit à partir des fichiers des agences d'emploi. Le premier groupe de contrôle est constitué des personnes ayant sollicités sans succès les services des agences d'emploi pour des raisons divers et variés. En outre, ces jeunes, mis à part le fait de n'avoir bénéficié d'aucun programme des SPE, présentent des caractéristiques socio-démographiques similaires : âge (les différents intervalles), éducation (différents types et niveau), localisation géographique (région, département, arrondissement, quartier). Ces jeunes sont également tirés de manière aléatoire des fichiers des SPE sur la période 2011-2015. Au total ; à partir des effectifs 1000 jeunes ont été tirés dans chaque pays. Le tirage a respectivement été sur les échantillons de 18144, 131348 et 3535 au Cameroun, en Côte d'Ivoire et au Sénégal.

### 2.2.1. Construction du sous échantillon du second groupe de contrôle

Le 2<sup>e</sup> groupe de contrôle, également composé de 1000 jeunes de chaque pays, est constitué des individus n'ayant jamais eu un contact (contact dans le sens de la recherche d'emploi) avec une agence d'emploi. Le groupe de contrôle est constitué des individus qui ayant mis un terme à



leurs études, cherchant ou non un emploi ou pas entre 2012 et 2015<sup>41</sup> et ayant les mêmes caractéristiques démographiques que les individus ayant déjà bénéficié d'au moins un programme des SPE. Les points de similarité entre les deux groupes sont : âge (les différents intervalles), éducation (différents types et niveau), localisation géographique (région, département, arrondissement, quartier). Les informations du groupe des individus traités permettent de raffiner l'échantillon du groupe de contrôle au moment de la construction du contrefactuel. Contrairement aux jeunes des deux 1<sup>er</sup> groupes, les 1000 jeunes du 2<sup>e</sup> groupe de contrôle sont tirés de manière aléatoire dans l'ensemble de la population jeunes de chaque pays en suivant les procédures classiques des enquêtes ménages.

### **Section 3: Collecte des données**

La collecte des données au près des différents groupes de jeunes précédemment identifié a nécessité d'une part de concevoir des supports de collecte de données, suffisamment structuré pour collecter les différentes informations permettant d'effectuer l'évaluation, et de mettre en œuvre une stratégie de collecte de données permettant d'une part de réduire l'attrition et d'autres d'assurer la qualité des données.

#### **3.1. Supports de collecte des données**

La collecte de donnée a nécessité de préparer un questionnaire dont la version finale est issue de l'atelier méthodologique, organisé en Novembre 2016 à Dakar au Sénégal, et des nombreux échanges entre les équipes pays du projet, la coordination globale du projet et les experts en évaluation d'impact sollicités pour le projet. Une fois le questionnaire adopté, la collecte des données proprement dite s'est faite à l'aide de questionnaires papiers papier et électroniques. A l'exception du Sénégal où les données ont été collectées sur tablettes, les données ont été collectées sur des questionnaires papiers dans les autres pays. A l'exception de quelques ajustements selon les spécificités de chaque pays, les questionnaires ont été harmonisés pour pouvoir capter les mêmes informations dans tous les pays.

---

41 Ce critère sera confirmé après dépouillement des informations contenues dans les fichiers des agences d'emploi. Ces statistiques générales nous permettront de répondre aux questions suivantes : les bénéficiaires d'un programme fréquentent-ils encore l'école ? Les bénéficiaires d'un programme sont-ils toujours des chômeurs ? La réponse à ces deux questions nous permettra d'affiner la sélection des individus du groupe de contrôle qui participeront à la collecte des données.

Le questionnaire identique pour les trois groupes de jeunes (traités, 1<sup>er</sup> groupe de contrôle, 2<sup>e</sup> groupe de contrôle) était constitué de 07 sections permettant de collecter les informations relatives : aux renseignements généraux et aux caractéristiques socio-démographiques, au niveau d'études et le parcours professionnel, à la connaissance des programmes d'emploi, à la situation d'emploi, à l'activité principale, au chômage et aux perspectives sur le marché du travail de chaque jeune.

Pour la section relative aux programmes d'emploi, il était demandé aux individus de nous renseigner sur leur connaissance des SPE, leur statut etc. Pour les jeunes ayant bénéficié d'au moins un programme, il était entre autres demandé d'apprécier le programme, d'en faire une évaluation, d'indiquer le canal par lequel ils sont entrés en contact avec l'agence, etc. Pour ceux qui n'ont jamais bénéficié d'un accompagnement des SPE, on leur a demandé de nous donner quelques raisons, leur disposition à collaborer avec l'agence, etc.

Dans les sections relatives au parcours professionnel et aux caractéristiques socio-démographiques il a été demandé aux jeunes des trois groupes de renseigner certaines informations rétrospectives pouvant remonter à 2010. Certaines informations rétrospectives concernant le marché du travail ont également été demandées. Il s'agit de : situation d'emploi (chômage, durée au chômage, salarié, entrepreneur), qualité de l'emploi (stabilité, sécurité sociale, nature du contrat, salaire/revenu, congé payé, syndicat, etc.).

### **3.2. Procédure de collecte des données**

Les travaux relatifs à la collecte de données ont été précédés d'un ensemble d'activités à savoir :

- Les travaux de préparation des documents de collecte (questionnaires, manuels de l'enquêteur, manuel de procédure d'appel) débuté à l'atelier de lancement du projet en Novembre 2016 à Dakar au Sénégal ;
- Les séances de validation des documents techniques et de collecte des données qui se sont tenue dans la première moitié de l'année 2017 au CEREG, à Yaoundé ;
- La formation des contrôleurs, des agents enquêteurs et d'appels dans les différents pays dans la première moitié de l'année 2017.

Dans chaque pays, la formation s'est déroulée en deux phases. Dans un premier des contrôleurs, qui pour la plupart étaient constitués des doctorants du projet ont été formés aux activités de contrôle des activités de collecte de données et de tirage aléatoire des jeunes à enquêter. La formation s'est déroulée en deux phases pour une durée de trois jours chacune. Ensuite, des agents enquêteurs ont été formés d'une part à la manière de contacter par appel les jeunes à enquêter passés par le SPE et d'autre parts sur la façon d'administrer le questionnaire aux trois groupes de jeunes. Pour garantir la fiabilité des réponses des jeunes des trois groupes, les agents enquêteurs ont à chaque fois signifié aux jeunes enquêtés le fait que l'équipe du projet ne pouvait ni leur faciliter l'accès à un emploi ni l'accès aux programmes des SPE.

- **Contact des individus ayant bénéficié ou demandé un service dans une agence d'emploi**

Les jeunes passés par les SPE dans chaque pays ont été contacté par appels téléphonique ou email à partir des informations collectées auprès des SPE<sup>42</sup>. La confidentialité des informations personnelles de chaque jeune collectée auprès des SPE étant garantie par des chartes signées les responsables du projet. Les jeunes contactés par appels sont soit invités à se rendre dans le centre d'appel, aménagé pour l'occasion, pour la collecte des données (1<sup>er</sup> canal), soit à accueillir un agent enquêteur dans leur domicile, leur lieu de travail ou tout autre espace pour un entretien (2<sup>ème</sup> canal).

- **Contact des individus n'ayant pas sollicité les services des SPE**

Pour les jeunes n'ayant pas sollicités les services des SPE, les questionnaires sont renseignés via une enquête ménage classique. Les enquêteurs se rendent suivant une procédure préétablie dans les ménages pour chercher les individus correspondant à la structure de l'échantillon de l'étape précédente. Les ménages sont choisis dans les localités correspondantes à celles des jeunes ayant bénéficié d'au moins un programme des SPE.

---

42 Ces deux moyens sont privilégiés car le taux de pénétration du téléphone portable a beaucoup augmenté ces dernières années en Afrique. En 2014, le taux de pénétration du téléphone est estimé à 71% dans la population globale. Ce taux est encore plus chez les jeunes, les personnes éduquées et celles qui utilisent le téléphone pour des besoins de nécessité, notamment pour la recherche d'un emploi. Le taux de pénétration d'internet est quant à lui estimé à 25,6% en 2014. Avec un niveau plus élevé chez les jeunes qui se connectent dans les cybercafés ou à l'aide de leurs avec leurs smart phones.

Des questions filtres ont également permis de se rassurer que les jeunes enquêtés dans les ménages correspondent à la structure de l'échantillon préétabli. Le filtre a aussi concerné la situation d'emploi et d'éducation. Les individus qui fréquentaient encore n'ont pas été pris en compte. Seuls ceux qui ne fréquentaient plus et ne travaillaient pas au 1<sup>er</sup> janvier 2013 ont été concernés par l'enquête. Dans chaque ménage, deux jeunes au plus ont été enquêtés. Les individus vivant dans un même ménage avec un individu ayant bénéficié d'un programme ont été exclus de cette phase de l'enquête pour éviter les phénomènes de contagions.

## Section 4: Caractéristiques de l'échantillon

Cette section présente quelques caractéristiques de l'échantillon sur lequel l'évaluation est faite. Après avoir présenté l'échantillon final obtenu au terme de l'enquête, nous présentons la distribution de l'échantillon par statut de traitement, programme et genre.

### 4.1. Echantillon enquêté et taux de réalisation de l'échantillon par pays

En général, dans les enquêtes statistiques, il y a une différence entre les tailles d'échantillon théoriques et les tailles finalement enquêtées du fait de nombreux aléas inhérents à toute opération de terrain. Les tableaux 2 et 3 présentent la distribution de l'échantillon final et des taux de réalisation de l'enquête par pays. Le tableau 6 en annexe présente la distribution des personnes enquêtées par pays et par années.

Au terme de l'enquête, 4527, 5719 et 4690 jeunes ont respectivement été enquêtés dans les groupes des traités (jeunes ayant bénéficié d'au moins un programme des SPE), des contrôles de type (jeunes ayant sollicité en sans succès les programmes des SPE) et des contrôles de type (jeunes n'ayant pas sollicité les programmes des SPE).

Tableau 2.4 : Distribution des individus enquêtés

	<b>Traité</b>	<b>Contrôle1</b>	<b>Contrôle2</b>
Cameroun	1178	994	1120
Congo	479	936	737
Côte d'Ivoire	1062	1395	1040
Tchad	966	1398	885
Sénégal	842	996	908

Total	4527	5719	4690
-------	------	------	------

Source : Données de l'enquête

Ce qui correspond à des taux de réalisation d'échantillon respectifs de 90,54%, 114,38% et 93%. Avec toutefois des disparités entre pays. Si en côte d'ivoire, les taux de réalisation de l'échantillon sont tous supérieurs à 100% dans tous les groupes, au Congo Brazzaville et au Sénégal ils sont tous inférieurs à 100%, les taux de réalisation du Congo étant dans tous les groupes les plus faibles. Dans le groupe des traités, le taux de réalisation du Congo est même inférieur à 50%. Les taux de réalisation de l'échantillon les plus élevés des groupes de jeunes traités et de contrôle de type 2 sont quant à eux enregistrés au Cameroun.

Tableau 2.5 : Taux de réalisation de l'échantillon

	%traité	%contrôle1	%contrôle2
Cameroun	117,8	99,4	112
Congo	47,9	93,6	73,7
Côte d'Ivoire	106,2	139,5	104,4
Tchad	96,6	139,8	88,5
Sénégal	84,2	99,6	90,8
Total	90,54	114,38	93,8

Source : Données de l'enquête

En ce qui concerne la distribution de l'échantillon des jeunes enquêtés par groupe de traitement et par sexe, les données du tableau 4 montrent que 31,66%, 37,56% et 30,78% jeunes ayant respectivement bénéficié des programmes des SPE, demandé sans succès les services des SPE ou n'ayant jamais contacté les SPE ont été enquêtés. Avec 37,35 de filles et 64,64% de garçons.

Tableau 2.6 : Distribution des individus enquêtés par traitement, par sexe et par pays

Pays	Traités		Inscrits-Non traités (Contrôle 1)		Non-inscrits (Contrôle 2)		N/pays
	F	H	F	H	F	H	
Cameroun	543	610	480	543	510	606	3292
Congo	122	344	309	676	317	384	2152
Tchad	427	705	356	918	288	577	3249
Côte d'Ivoire	340	794	434	896	318	687	3497
Sénégal	398	444	401	595	334	574	2746
Total	1830	2897	1980	3628	1767	2828	14936

% statut	38,71	61,29	35,31	64,69	38,45	61,55	-
----------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---

Sources : Auteurs à partir des données l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi des jeunes en Afrique

Notes : Dans le tableau, H= Nombre de jeunes de sexe masculin enquêtés dans les différents groupes (Traités, Contrôle 1, contrôle 2). F= Nombre de jeunes de sexe féminin enquêtés dans les différents groupes.

Dans tous les groupes, les garçons sont majoritaires. Ils sont 61,29% à avoir bénéficié des programmes des SPE, 64,69% à avoir sollicité sans succès les services des SPE et 61,55% à n'avoir jamais contacté les SPE. Les femmes quant à elles sont respectivement 38,71%, 35,31% et 38,45%.

#### 4.2. Echantillon enquêté par type d'appui reçu

La distribution de l'échantillon des jeunes enquêtés par programme montre que les programmes de formations majoritaires. 77,72% des jeunes traités ont bénéficié d'un programme de formation, alors que 21,79% d'entre eux ont bénéficié d'un programme d'intermédiation et 0,49% d'un autre programme. Les garçons sont également ceux qui bénéficient largement des différents programmes. Avec 61,07% pour les programmes d'intermédiation, 61,35% pour les programmes de formation et 60,87% pour les autres programmes.

Tableau 2.7 : Distribution des individus enquêtés par type d'appui reçu et par sexe

	Programmes d'intermédiation		Programmes de formation		Autres programmes		Inscrits non bénéficiaires		Non-inscrits		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Cameroun</b>	366	314	244	229	0	0	543	480	606	510	1759	1533
<b>Congo</b>	170	54	174	68	0	0	676	309	384	317	1404	748
<b>Côte d'Ivoire</b>	88	31	706	309	0	0	918	434	687	318	2399	1092
<b>Tchad</b>	5	2	700	425	0	0	896	356	577	288	2178	1071
<b>Sénégal</b>	0	0	430	389	14	9	595	401	574	334	1613	1133
<b>Total</b>	629	401	2254	1420	14	9	3628	1980	2828	1767	9353	5577
<b>%programme</b>	61,07	38,93	61,35	38,65	60,87	39,13	-	-	-	-	-	-
<b>%bénéficiaires</b>	21,79		77,72		0,49		-	-	-	-	-	-

Sources : Auteurs à partir des données l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi des jeunes en Afrique

#### 4.3. Caractéristiques démographiques de l'échantillon

Outre le genre, cinq caractéristiques socio-démographiques des jeunes enquêtés sont présentées dans cette section : Le niveau d'éducation, l'âge, le statut matrimonial, le statut dans le ménage et la religion. Ces variables sont généralement utilisées comme variable de contrôle dans les analyses du marché du travail en raison de leur influence sur le comportement d'offre de travail, la rémunération et d'autres indicateurs de résultats.

Les personnes enquêtées sont essentiellement jeunes. Elles ont en moyenne 29,79 ans. Cette moyenne d'âge est sensiblement la même dans les différents groupes. Dans le groupe des jeunes ayant bénéficié d'au moins un programme des SPE, l'âge moyen est de 30,36 ans alors qu'il est de 30,58 ans dans le groupe des jeunes ayant sollicité sans succès les services des SPE et 29,76 ans dans le groupe des jeunes n'ayant jamais été en contact avec les SPE.

Bien que les personnes enquêtées soient essentiellement jeunes, celles-ci sont pour la plupart en couple. En effet, 62,59% des jeunes enquêtés sont en couple alors que 37,41% se déclarent célibataire. Il en est presque de même dans les différents groupes. Dans le groupe des jeunes ayant bénéficié d'au moins un programme des SPE, 58,33% sont en couple alors que 41,67% sont célibataires. Ces proportions sont respectivement 60,21% et 39,79% dans le groupe des jeunes inscrits mais non bénéficiaires des programmes des SPE et 69,89% et 30,11% dans le groupe des jeunes non-inscrits dans les SPE. Les données sur le statut matrimonial sont en phase avec celles du statut que les jeunes enquêtés occupent dans le ménage. Plus de la moitié des jeunes enquêtés se déclarent être chefs de ménage. Plus précisément, 63,51% des jeunes enquêtés se déclarent chefs de ménage alors que 36,49% occupent un autre statut dans le ménage. Les jeunes chefs de ménages représentent respectivement 53,22%, 60,21% et 69,89% des traités, des inscrits non-bénéficiaires des programmes des SPE et des non-inscrits dans les SPE.

Tableau 2.8 : Distribution de certaines variables l'échantillon

Variable	Traité		Inscrit non Traité		Non inscrit		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexe								
Femme	1830	38,71	1980	35,31	1767	38,45	5577	37,35
Homme	2897	61,29	3628	64,69	2828	61,55	9353	62,65
Education								
Moins du supérieur	1098	23,21	1208	21,53	1385	30,13	3621	24,36
Supérieur	3632	76,79	4402	78,47	3211	69,87	11245	75,64
Age moyen	30,36	-	30,58	-	28,24	-	29,79	-
Statut matrimonial								
En couple	2759	58,33	3378	60,21	3212	69,89	9349	62,59
Seul	1971	41,67	2232	39,79	1384	30,11	5587	37,41
Statut dans le ménage								
Chef de ménage	2278	53,22	3367	60,02	3391	73,78	9486	63,51
Autre	2002	46,78	2243	39,98	1205	26,22	5450	36,49

Religion								
Chrétien	3238	68,46	3975	70,86	3046	66,28	10259	68,69
Musulman	1273	26,91	1415	25,22	1302	28,33	3990	26,71
Autre	219	4,63	220	3,92	248	5,40	687	4,60

Sources : Auteurs à partir des données l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi des jeunes en Afrique

Pour ce qui est de la religion, la plupart des jeunes enquêtés se déclarent chrétiens. Les jeunes chrétiens représentent respectivement 68,69% de l'échantillon global, 68,46% du groupe des traités, 70,86% du groupe des inscrits non-bénéficiaires des programmes des SPE et 66,28% des non-inscrits dans les SPE. Pour ce qui est des musulmans, ces proportions sont 26,71% dans l'échantillon global, 26,91%, 25,22% et 28,33% dans les sous-groupes respectifs.

En tant qu'élément du capital humain, l'éducation est un facteur privilégié des analyses du marché du travail en raison de son rôle sur la productivité (Autor et Handel, 2013). De nombreuses études aussi bien théorique qu'empiriques mettent en évidence le rôle positif de l'éducation, sous toutes formes (éducation formelle, formation professionnelle, apprentissage etc.), sur divers indicateurs du marché du travail. L'enquête qui s'est essentiellement concentrée sur les jeunes ayant été scolarisé montre que 24,36% des jeunes ont un niveau d'étude primaire ou secondaire alors que 75,64% ont un niveau d'étude supérieure. Ces proportions sont presque les même dans les différents sous-échantillons. Dans le groupe des jeunes ayant au moins bénéficié d'un programme des SPE, 76,79% des jeunes ont un niveau d'étude supérieure alors que 23,21% n'ont pas atteint le supérieur. Ces proportions sont respectivement de 78,47% et 21,53% dans le groupe des jeunes ayant sollicité en vain les programmes des SPE, 69,87% et 30,13% dans le groupe des jeunes n'ayant jamais eu recours au SPE. Ce qui démontre un certain équilibre des différents groupes en matière d'éducation.



## Bibliographie

- Autor, David H. et Handel, Michael J. (2013), Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages, *Journal of Labor Economics*, Vol. 31, No. 2.
- Banerjee, A. et Duflo, E. (2009). The experimental approach to development economics. *Annual Review of Economics*, 1, 151–78.
- Barrett. C.B, et Carter. M.R. (2010). The Power and Pitfalls of Experiments in Development Economics: Some Non-random Reflections, *Applied Economic Perspectives and Policy* (2010) volume 32, number 4, pp. 515–548.
- Bertrand. M, B. Crepon, A. Marguerie, et P. Premand. (2017), Contemporaneous and Post-Program Impacts of a Public Works Program: Evidence from Côte d'Ivoire, Working paper, World Bank and JPAL.
- Card, D.; Ibararán, P.; Villa, J.M. (2011), Building in an evaluation component for active labor market programs: A practitioner's guide, IZA Discussion Paper No. 6085 (Bonn, Institute for the Study of Labour (IZA)).
- Deaton, A. (2010), Instruments, Randomization, and Learning about Development, *Journal of Economic Literature*, 48 (June 2010): 424–455.
- Duflo, E., et Kremer, M. (2008). Use of randomization in the evaluation of development effectiveness. In Easterly, W. (Ed.). *Reinventing foreign aid* (pp. 93–120). Washington, DC: Brookings.
- Dyer. P, J. Kluve, J. Bausch, D. Gardiner, et E. Mizrokhi. (2017), The impact of skills training on the financial behaviour, employability and educational choice of youth in Morocco, Impact Report Series, Issue 6, International Labour Office. – Geneva: ILO.
- Fiala, N. (2017), Business is Tough, but Family is Worse: Household Bargaining and Investment in Microenterprises in Uganda, Department of Economics Working Paper Series, University of Connecticut.
- Heckman, James J. (1992). Randomization and Social Policy Evaluation. In Charles F. Manski, and Irwin Garfinkel, eds., *Evaluating Welfare and Training Programs*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

## Annexes :

**Tableau 8 : Distribution des individus enquêtés par année**

	Avant 2012		2012		2013		2014		2015		Après 2015			Total		
	Traité	Contrôle	Traité	Contrôle	Traité	Contrôle	Traité	Contrôle	Traité	Contrôle	Traité	Contrôle	Non inscrit	Traité	Contrôle	Non inscrit
Cameroun	128	13	263	223	228	198	282	256	263	288	14	16	1120	1178	994	1120
Congo	124	189	66	100	76	124	47	126	31	141	135	256	737	479	936	737
Côte d'Ivoire	125	168	223	170	355	249	171	202	64	148	124	458	1040	1062	1395	1040
Tchad	116	132	189	208	183	230	216	333	166	312	96	183	885	966	1398	885
Sénégal	117	104	123	63	119	116	247	381	172	202	64	130	908	842	996	908
Total	610	606	864	764	961	917	963	1298	696	1091	433	1043	4690	4527	5719	4690

Sources : Auteurs à partir des données l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi des jeunes en Afrique

## Quelques programmes évalués par pays

### CAMEROUN

#### Techniques de recherche d'emploi

Au Cameroun, les TRE sont un bouquet de 7 modules qui ambitionnent de transformer les demandeurs d'emploi en véritable chercheurs d'emploi. Après avoir bénéficié des TRE, les candidats peuvent créer un club des Chercheurs d'Emploi afin de travailler en groupe pour faciliter l'accès à l'emploi.

**Tableau :** Présentation des modules des TRE

Aide à la recherche d'emploi (7 modules)
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Le marché de l'emploi</li><li>▪ La petite annonce</li><li>▪ Le bilan professionnel</li><li>▪ Le curriculum vitae</li><li>▪ La lettre de motivation</li><li>▪ Démarche spontanée</li><li>▪ Les minorités</li></ul>

Source : FNE

**Le Programme Emploi Diplômé (PED)**, est une formation sur le tas qui s'assimile à un stage pré-emploi en entreprise pour l'acquisition des compétences dans un métier de l'entreprise pendant une durée d'un an. La caractéristique principale de ce programme est la prise en charge de 50% des indemnités de stage par le FNE et 50% ; augmenté d'une allocation de transport qui revient à l'entreprise. Le montant de cette indemnité est fonction du diplôme. A l'issue de la formation, l'apprenant est doté d'une expérience professionnelle d'un an qui accroît son employabilité. L'entreprise utilise des ressources humaines hautement qualifiées à de très faibles coûts. Elle bénéficie aussi de l'exonération des taxes et charges sociales par rapport à ce stagiaire et dispose de suffisamment de temps pour décider du recrutement ou non du stagiaire.

**Tableau :** Conditionnalité du PED

Les différentes catégories et indemnités du PED	
Il existe deux catégories de PED :	
<b>Le PED I</b>	
<u>Indemnités de stage</u>	
Niveau Licence et plus.....	100 000 Fcfa/mois
Niveau Baccalauréat et plus.....	75 000 Fcfa/mois
Indemnité transport : .....	25 000 Fcfa/mois payés par l'entreprise

## **Le PED II**

### Indemnités de stage

Niveau Probatoire et BEPC.....	50 000 Fcfa/mois
Indemnité transport : .....	15 000 Fcfa/mois payés par l'entreprise
Diplômes inférieurs au BEPC.....	25 000 Fcfa/mois
Indemnité transport : .....	10 000 Fcfa/mois payés par l'entreprise

Source : FNE

## **Congo Brazzaville**

### **Programme emploi diplômé (PED)**

Dans le cadre de l'exécution des programmes Spécifiques de promotion de l'emploi, le Ministère de l'Enseignement Technique, Professionnel, de la Formation Qualifiante et de l'Emploi, à travers l'Office National de l'Emploi et de la Main- d'œuvre (ONEMO), met en œuvre le Programme Emploi Diplômé (PED), qui est un programme d'insertion Professionnelle des jeunes diplômés en stage pré-emploi dans les entreprises. Les objectifs du PED sont : faire acquérir aux stagiaires une expérience pratique dans les métiers de l'entreprise ; faire qualifier les diplômés de l'enseignement général en particulier afin de faciliter leur insertion professionnelle ; apporter à l'entreprise des ressources humaines peu onéreuses et de haut niveau ; maximiser les chances d'employabilité des jeunes ; préparer les jeunes à l'emploi prévisionnel. Le PED concerne les jeunes diplômés sans-emploi de nationalité congolaise inscrits à L'ONEMO dont l'âge varie entre 18 et 35 ans, titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au BEPC. **Le PED** couvre toutes les localités du Congo où sont implantées des entreprises d'une certaine taille dont la capacité d'accueil et de formation des stagiaires est avérée. Les jeunes diplômés sont placés en stage rémunéré aux frais de l'Office et de l'entreprise utilisatrice qui contribuent à hauteur de 50% chacun.

### **Le Programme de développement des compétences pour l'employabilité (PDCE)**

Ce programme cofinancé par le gouvernement et la Banque mondiale, a pour objectif de promouvoir l'acquisition et le renforcement des compétences à l'emploi et à l'entrepreneuriat pour les jeunes afin d'améliorer leur insertion sur le marché du travail ainsi que leurs revenus. Il concerne les jeunes de 16 à 39 ans et couvre les deux grandes villes du pays (Brazzaville et Pointe-Noire). La composante 1 du programme qui est actuellement fonctionnelle est structurée en trois sous-composantes :

**Sous-composante 1.1** : formation professionnelle, insertion professionnelle et appui à l'entrepreneuriat de 8000 jeunes vulnérables âgés de 18 à 30 ans. Les jeunes concernés ont un niveau terminal. Ils suivent 6 mois de cours pratiques et font un stage de 3 mois. Les deux

centres de formation qui les accueillent (Cité Jean Bosco et Sœur François Régis) leur aident à trouver le stage et l'emploi. Le partenaire (centre de formation) bénéficie d'une somme de 50 000 francs cfa par apprenant inséré sur le marché du travail.

**Sous-composante 1.2 :** formation professionnelle de 1000 micro entrepreneurs dont l'âge est compris entre 19 et 39 ans. La formation dure 2 mois auxquels il faut ajouter 12 mois de suivi post-formation (les passages un mois, 3 mois, 6 mois et 12 mois après). Les meilleurs apprenants sont identifiés et formés dans leurs domaines spécifiques.

**Sous-composante 1.3 :** formation basée sur l'alphabétisation fonctionnelle et l'apprentissage de 6000 adolescents déscolarisés âgés de 16 à 19 ans.

## **TCHAD**

Au Tchad, le programme retenu pour notre évaluation est le **Programme d'Appui aux Diplômés sans Expérience (PADE)** de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE). Le PADE est un programme de stage pré-emploi qui facilite l'insertion des jeunes diplômés nouvellement sortis du système éducatif, démunis de toutes expériences professionnelles et à la recherche de leur premier emploi. Il vise à introduire les jeunes diplômés sans expérience dans le milieu professionnel par le biais des stages pratiques ; exploiter des potentialités de formation professionnelle existantes dans les entreprises et aider les jeunes à bénéficier des acquis et expériences des experts du monde de l'emploi. L'ONAPE regorge d'autres programmes notamment les Techniques de recherche d'emploi et le programme d'auto-emploi (PAE).

## **COTE D'IVOIRE**

Les programmes évalués en Côte d'Ivoire sont le **Projet Emploi Jeunes et Développement des Compétences (PEJEDEC)** et les **Technique de Recherche d'Emploi (TRE)**.

Le **PEJEDEC** vise à donner une première expérience professionnelle aux primo demandeurs d'emploi afin d'accroître leur employabilité. Il vise notamment à leur trouver des stages dans les entreprises, dans l'optique de leur faire acquérir un savoir-faire et un savoir-être qui faciliteront leur embauche immédiate ou ultérieure. Les principales étapes de la mise en stage sont les suivantes : (i) L'information et la sensibilisation des bénéficiaires et acteurs ; (ii) Prospection et recueil des offres de stage ; (iii) La validation des offres de stage ; (iv) La publication des offres de stage et la sélection des candidats ; (v) La visite médicale des candidats ; (vi) La formalisation des mises en stage ; (vii) La prise en charge sociale et financière des bénéficiaires ; (viii) Le suivi et l'évaluation des bénéficiaires ; (ix) La remise

des attestations de stage ; (x) Le suivi post stage ; (xi) L'organisation des missions de supervision. Le PEJEDEC débute en 2012, financé par la banque mondiale à hauteur de 602.741.350FCFA. Il couvre l'ensemble du territoire ivoirien et sa population cible est les jeunes âgés de 18 à 30 ans. Ce programme dure 6 mois renouvelable une fois.

## **SENEGAL**

Au Sénégal, les programmes évalués sont essentiellement des programmes de formation pilotés par la Direction de l'emploi placé sous la tutelle du Ministère de la fonction publique, du travail et de l'emploi. Il s'agit : des stages d'apprentissage, les stages d'adaptation et/ou de requalification, les stages d'incubation, le programme contrat de solidarité.

### **a. Le stage d'apprentissage**

Il vise à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique et complète dans une entreprise et au besoin, en alternance dans un centre de formation. Sa durée est de 1 à 4 ans et concerne les jeunes sans-emploi âgés de 17 à 25 ans titulaires du BFEM ou CAP et ceux âgés de 17 à 35 ans titulaires du BAC ou BEP.

### **b. Le stage d'adaptation et/ou de requalification**

Il vise à donner aux stagiaires l'occasion d'acquérir une expérience pratique et d'augmenter leur chance pour l'obtention d'un emploi salarié. Sa durée est de 6 mois à 2 ans et s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 35 ans titulaires au moins d'une Licence, d'un DUT ou d'autres diplômes techniques ou professionnels admis en équivalence pour l'adaptation et ceux âgés de 25 à 45 ans titulaires du BTS, du DUT pour la requalification.

### **c. Programme « Contrat de Solidarité »**

Le contrat de solidarité est un contrat de stage pédagogique. C'est un dispositif, qui permet d'une part aux établissements d'enseignement privé de disposer de ressources humaines de qualité qui leur sont propres et d'autre part aux jeunes diplômés (élèves enseignants), de trouver des emplois dans ces établissements d'enseignement privé (ou dans d'autres non-partenaires de la convention), au terme d'une formation théorique et pratique ou d'ouvrir leur propre établissement et devenir ainsi leur propre employeur.

## Chapitre 3

### Caractéristiques globales de l'échantillon de l'enquête

#### introduction :

A travers son carré magique, Kaldor (1974) montre que l'emploi doit constituer l'un des principaux enjeux de politique économique. Suivant cette logique, les Etats d'Afrique Subsaharienne mettent en œuvre des politiques qui visent d'une part à améliorer les conditions de travail des personnes employées (politiques actives), d'autre part les politiques passives d'emploi qui à améliorer le fonctionnement du marché du travail (Gautié, 1993).

Les politiques passives d'emploi concernent généralement les allocations chômage, les emplois aidés, salaire minimum, etc. ces mesures étant fortement dépendantes des ressources financières, elles sont utilisées dans les économies occidentales. Dans les pays en développement en général et particulièrement en Afrique Subsaharienne, les politiques actives d'emploi sont les plus utilisées. Elles sont généralement de trois types : Formation, intermédiation entre les offreurs et les demandeurs d'emploi, subvention d'activité.

En Afrique subsaharienne francophone, l'utilisation des politiques actives comme stratégies de politique économique est une réaction aux effets néfastes des PAS qui ont conduit à une privatisation des entreprises publiques, une montée drastique du taux de chômage. Ces politiques sont généralement portées par un SPE mère dont le principal objectif est la promotion de l'emploi. Dans les pays qui font l'objet de l'étude, les SPE mère sont le Fonds National de l'Emploi (FNE) au Cameroun, Office National de l'Emploi et de la Main d'œuvre (ONEMO) au Congo Brazza<sup>43</sup>, Agence Emploi Jeune (AEJ) en Côte d'Ivoire, Direction de l'emploi au Sénégal et l'Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE) au Tchad. Outre le SPE mère qui offrent des services totalement gratuits, il existe d'autres SPE publics dont les services peuvent être partiellement gratuits et les SPE publics, dont les services sont totalement payants.

---

43 Ce SPE a été dissout en 2019 pour donner naissance à deux SPE notamment l'Agence Congolaise pour l'Emploi (ACE) et le Fonds National pour l'Employabilité et l'Apprentissage (FNEA).

De multiples enquêtes sont généralement réalisées dans ces pays avec pour objectif de fournir des informations sur la situation du bien-être des populations (pauvreté), performance des entreprises, situations de l'emploi, etc. Cependant, elles ne permettent pas d'avoir des informations sur la personne qui participe aux programmes offerts par les SPE et d'évaluer les effets de ces programmes. Dans ce contexte, collecter des données sur l'amélioration des politiques actives d'emploi trouve toute sa pertinence.

Les données collectées permettent de faire une catégorisation en trois groupes. Le groupe des personnes inscrites qui ont bénéficié d'un appui (groupe1), le groupe des personnes inscrites qui n'ont pas bénéficié d'un appui (groupe2) et le groupe des personnes qui ne sont pas inscrites(groupe3).

L'objectif de ce chapitre est de fournir une description globale des données collectées auprès des personnes qui ont sollicité les services des SPE (groupes 1 et 2) d'une part et des personnes qui n'ont pas sollicité les services des SPE d'autre part (groupe 3). De ce fait, il s'organise en deux sections. La première présente les caractéristiques sociodémographiques et la seconde présente des résultats du marché du travail.

## **Section 1:. Caractéristiques sociodémographiques, éducation et statut vis-à-vis des SPE en ASS**

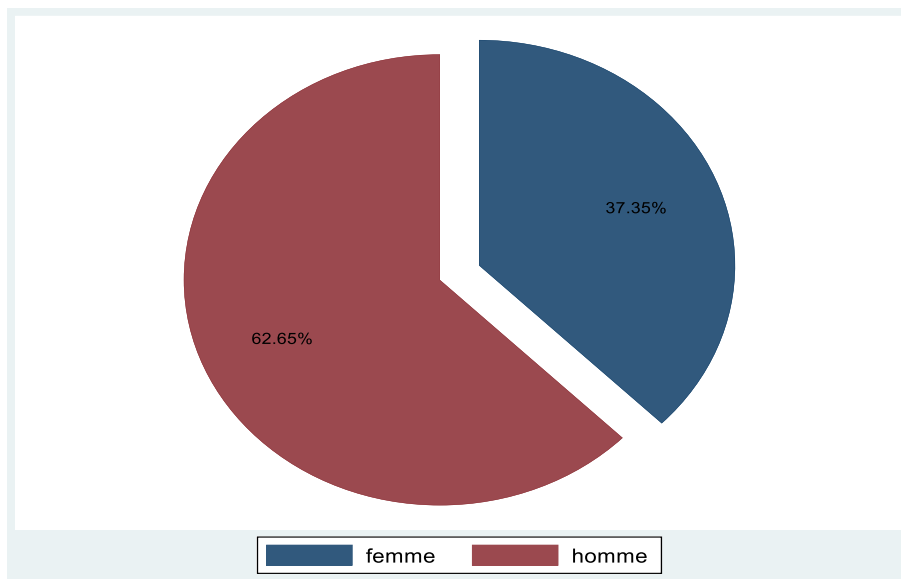
### **1.1. Le sexe et statut vis-à-vis des SPE en ASS**

La question du genre ou des minorités fait l'objet de plusieurs politiques ciblées dans le monde. Parmi les groupes de personnes qui entrent dans les questions de minorité, les femmes occupent une bonne place, car elles sont généralement marginalisées par les us et les coutumes. C'est ainsi dans les plans gouvernementaux nationaux et internationaux elles occupent une bonne place (ODD5, DSCE, etc.). L'orientation des politiques vers les minorités en générale et les femmes en particulier trouve une autre justification dans les résultats de l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi.

En effet, les statistiques descriptives permettent de constater que de manière globale en Afrique Subsaharienne, les femmes sont moins enclines à participer à une activité quelconque que les hommes. La proportion des femmes dans l'échantillon globale (37,35%) est plus faible que celles des hommes (62.65%)



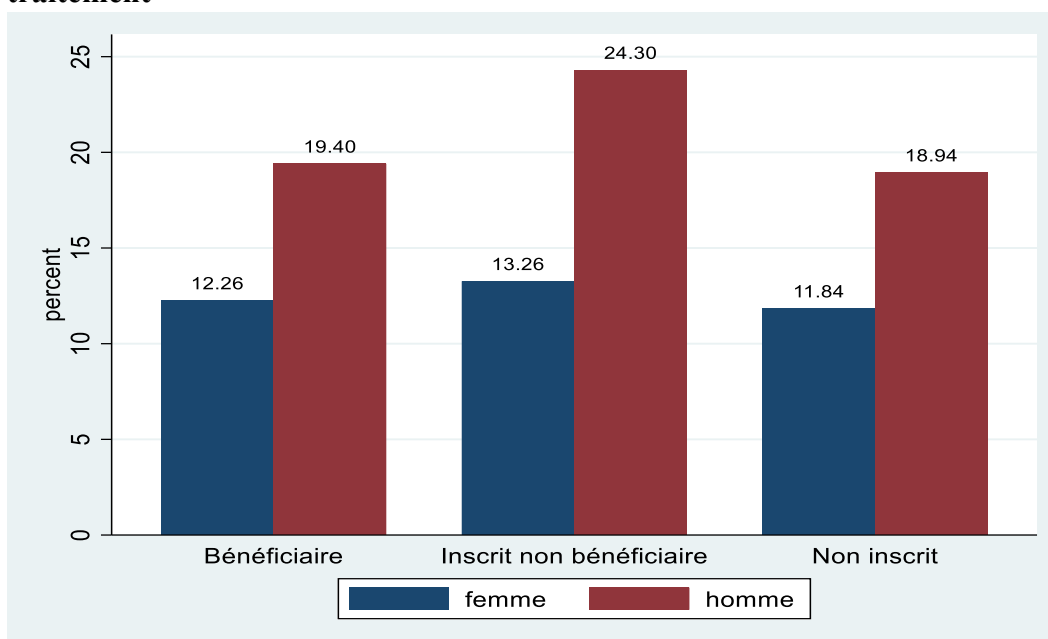
Graphique 3.1 : répartition de l'échantillon par sexe.



Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Ce constat persiste lorsqu'on regarde les statistiques selon le statut de traitement. Le graphique 2 permet de constater que, quel que soit le statut de traitement regardé, les femmes sont toujours minoritaires avec pour proportion 12,26% ; 13,26% ; 11,84 % respectivement pour les groupes des Bénéficiaires, Inscrits non bénéficiaire et les Non-inscrits. Alors que les proportions des hommes sont de 19.4%, 24 ,3% et 19,94 %respectivement pour les groupes des Bénéficiaires, Inscrits non bénéficiaire et les Non-inscrits.

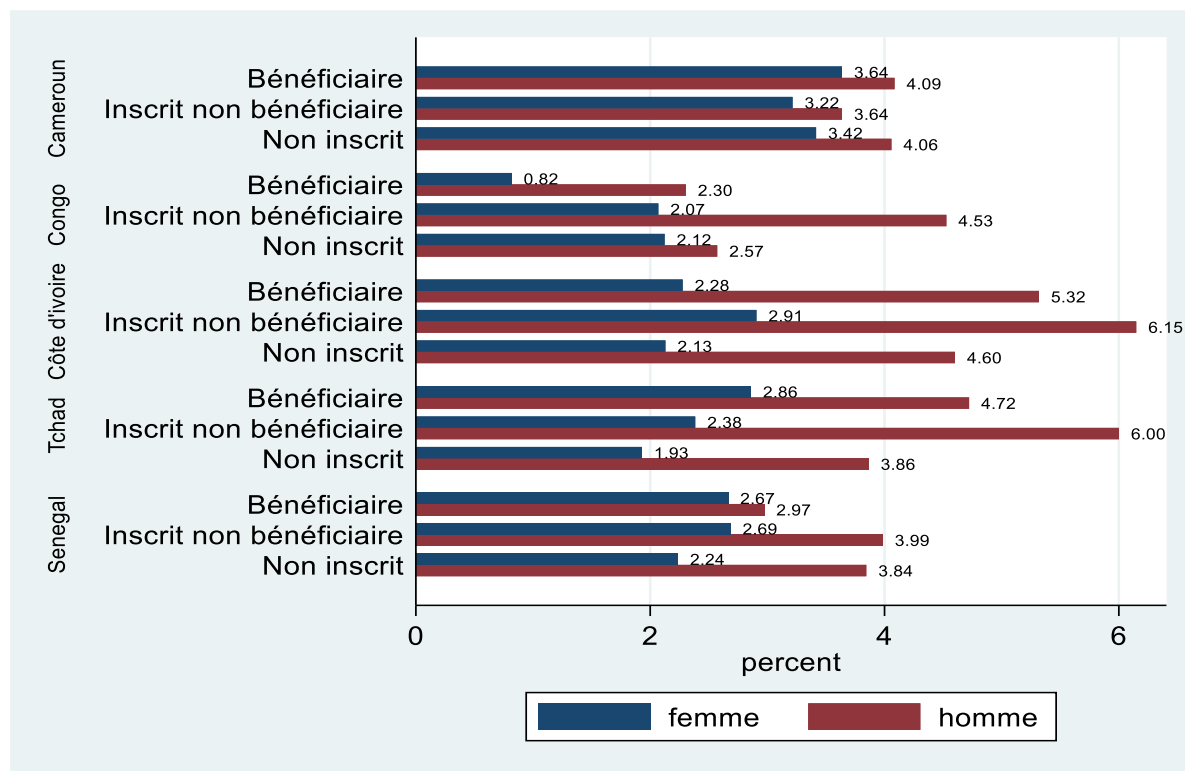
Graphique 3.2 : Distribution des personnes enquêtées par sexe et par statut de traitement



Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

De même lorsqu'on regarde la situation en fonction des pays, la tendance reste la même en ce qui concerne les minorités. Cependant, les écarts varient considérablement entre les pays. Le Cameroun apparaît comme étant le pays dans lequel les écarts sont moins importants, il est suivi par le Sénégal et le Congo. La Côte d'Ivoire et le Tchad apparaissent comme des pays de l'échantillon pour lesquels les femmes ont le moins participé à la collecte (graphique 3)

**Graphique 3.3 : Distribution des personnes enquêtées par sexe, par statut de traitement et par pays**



Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

## 1.2. Age et statut vis-à-vis des SPE en ASS

La théorie du cycle de vie (Modigliani, 1986) postule qu'un individu peut connaître trois phases durant sa vie. Notamment une phase d'inactivité (tendre enfance), une phase d'activité (jeunesse) et une phase deuxième phase d'inactivité (retraite). Les politiques d'emploi ont principalement pour objectif de faciliter l'insertion des personnes en qui se situe dans la deuxième phase. Ces personnes sont qualifiées de jeunes. Cependant le concept de Jeunesse fait l'objet d'un ensemble de débats autour de la délimitation. Pour les institutions internationales telles que les Nations unies, la Banque mondiale, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la jeunesse concerne les personnes dont l'âge est compris entre 15 et 24 ans. En outre, ils font une distinction entre les jeunes

adolescents (15-19 ans) et les jeunes adultes (19-24 ans). En France, l’Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) retient tranche de 15 à 19 ans pour catégorie les populations jeunes (CREDOC, 2012). L’Union Africaine et la majorité des pays africains retiennent la tranche d’âge de 15 à 35 ans pour catégoriser la jeunesse (Barlet et al.,2016).

En se basant sur la définition de la jeunesse selon l’Union Africaine, le tableau1 permet de constater que les personnes enquêtées sont majoritairement des jeunes. Quel que soit la catégorie considérée, la moyenne d’âge des personnes enquêtées est comprise entre 15 et 35 ans. En moyenne, le Sénégal semble être le pays qui a enquêté la population la plus âgée (31,03 ans), il est suivi par la Côte d’Ivoire (30,37 ans), le Tchad (29,97 ans), le Cameroun (29,83 ans) et le Congo (26,9 ans) respectivement.

Tableau 3.1 : Distribution de l’âge moyen en fonction du statut de traitement

<b>Pays</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Inscrit non bénéficiaire</b>	<b>Non-inscrit</b>	<b>Total</b>
<b>Cameroun</b>	30,46711	31,04594	28,06254	29,83183
<b>Congo</b>	28,4467	28,65215	23,41535	26,90181
<b>Côte d'Ivoire</b>	30,32552	30,48744	30,2958	30,37967
<b>Tchad</b>	30,32579	30,52077	28,73642	29,97777
<b>Sénégal</b>	31,36673	32,1831	29,45636	31,03115
<b>Total</b>	30,36035	30,57553	28,24476	29,79018

**Source:** Auteur à partir de l’EAPE (2018).

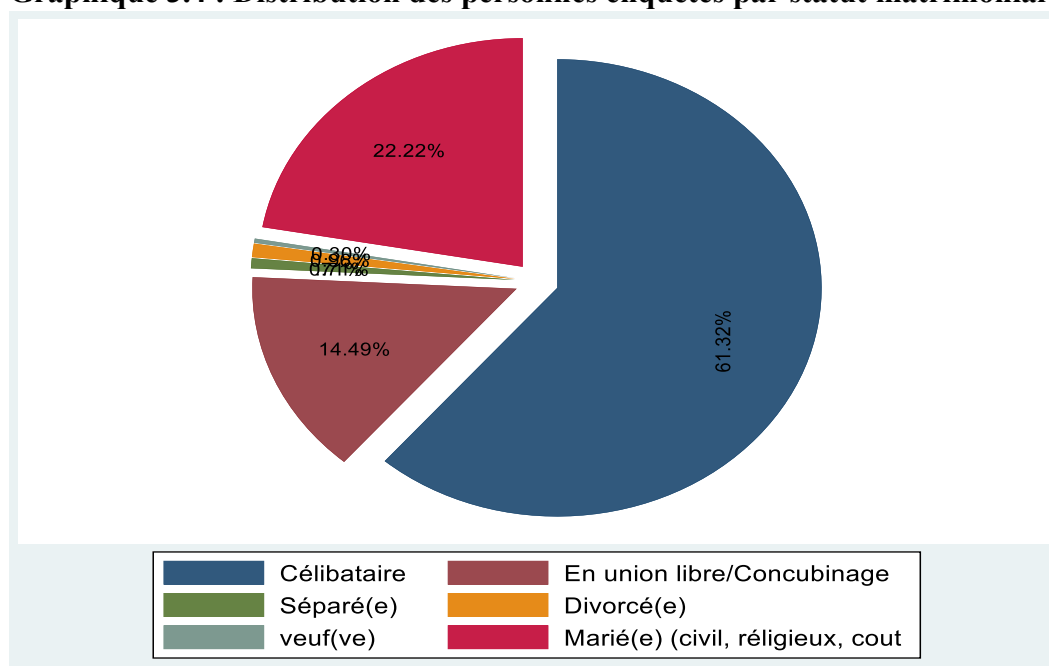
Bien que les programmes mis en place par les SPE ciblent principalement les jeunes, les données collectées permettent de constater qu’en moyenne dans tous les pays, les plus jeunes ont tendance à ne pas être inscrits dans les SPE. Paradoxalement, les statistiques montrent que les plus jeunes sont en général ceux qui bénéficient des appuis des SPE. En effet, l’âge moyen des personnes qui ont Bénéficiées des appuis des SPE est de 30,36 ans alors que celui des inscrits non bénéficiaires est de 30,57 ans et celui des non-inscrits est de 28,24 ans. Cette tendance permet de conforter l’objectif premier des SPE qui est celui de promouvoir l’emploi des jeunes. De ce fait, on peut supposer que si les jeunes non-inscrits s’inscrivaient, ils auraient plus de chances de bénéficier d’un appui.

### 1.3. Statut matrimonial et statut vis-à-vis des SPE en ASS

Les motivations pour avoir recouru au SPE peuvent également dépendre du statut matrimonial. Plusieurs types de statuts matrimoniaux sont généralement rencontrés dans les pays d'Afrique Subsaharienne francophones. *Célibataire* correspond au statut d'une personne qui n'a jamais été mariée et qui ne vit pas avec en union libre. *Union libre* correspond au statut d'une personne qui vit maritalement avec son partenaire sans qu'aucun mariage civil, coutumier ou religieux n'ait été célébré. *Marié(e) monogame* personne qui est mariée à un seul conjoint. *Marié(e) polygame* ce statut concerne les hommes mariés à plusieurs femmes, de même que les femmes qui ont au moins une coépouse. *Veuf/Veuve* c'est toute personne précédemment mariée, mais dont le conjoint est décédé et qui n'est pas engagé dans une autre union. *Séparé(e) /Divorcé(e)* personne dont le mariage est rompu pour un motif autre que le décès du conjoint, ou est en voie de se rompre (décision prononcée par un juge), et qui n'est pas engagée dans une autre union.

Le graphique 4 met en exergue le fait que plus de 6 les personnes enquêtées sur 10 sont des Jeunes Célibataires (61,32%), près d'un cinquième sont mariés(e) (22,22%) et 14,49 % sont en situation d'union libre ou de concubinage. Force est de constater que les statuts divorcés(e), séparés(e), et veufs (ve) sont faiblement représentés donc marginaux. Ceci peut être dû au fait que ces SPE ciblent principalement les jeunes n'ayant pas pour la majorité des situations stables ou cherchant encore à s'intégrer dans la vie active.

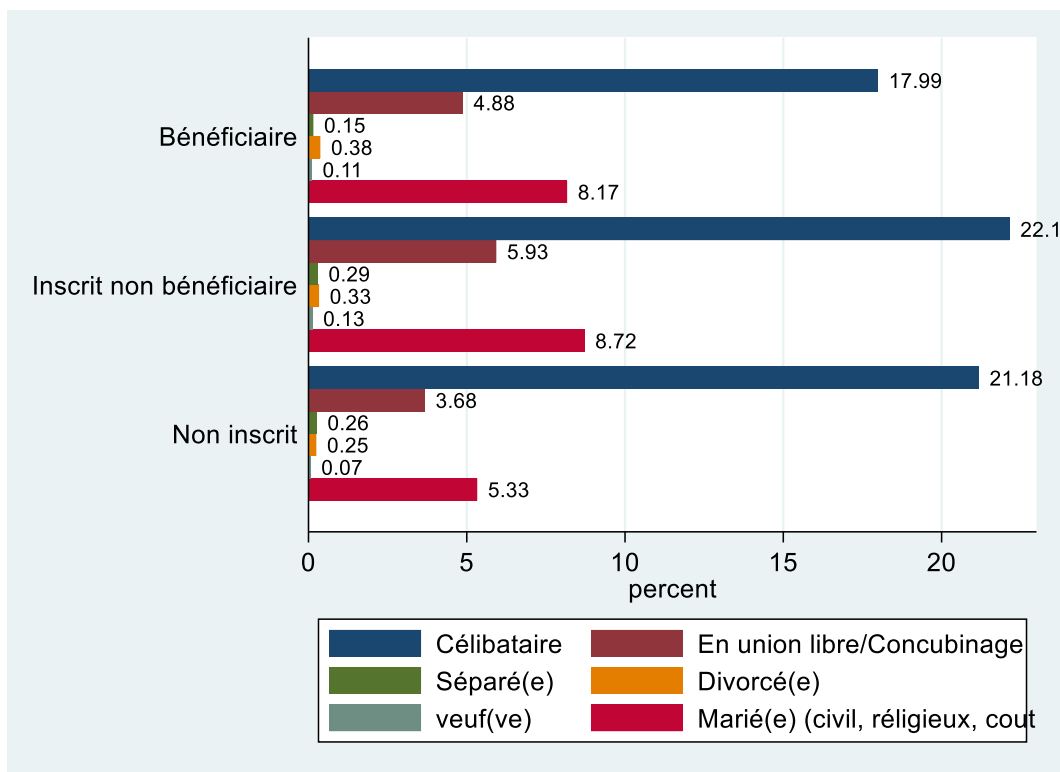
**Graphique 3.4 : Distribution des personnes enquêtées par statut matrimonial**



**Source:** Auteur à partir de l'EAP (2018).

Cette tendance est la même lorsque les analyses sont faites en fonction du statut de traitement. Les statuts matrimoniaux les plus représentés sont respectivement célibataires, marié(e) et union libre avec des pourcentages de fonction de l'effectif total de 17,99%, 8,17% et 4,88% pour les bénéficiaires, 22,15%, 8,72%, et 5,93% pour les inscrits non-bénéficiaires et 21,18%, 5,33% et 3,68% pour les non-inscrits (graphique 5).

**Graphique 3.5 : Distribution des personnes enquêtées par statuts matrimoniaux et de traitement**



**Source:** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Bien que les statuts matrimoniaux Célibataire, marié (e ) et union libre soient les plus dominants, on observe des disparités entre la Côte d'Ivoire et les autres pays surtout en ce qui concerne les statuts matrimoniaux mariés(e) et union libre. En effet, en Côte d'Ivoire la proportion des personnes union libre (23,2%) est supérieur à la proportion des personnes mariées (9,31%). Ce qui n'est pas le cas dans les autres pays.

Tableau 3.2 : Distribution de l'échantillon par pays statuts matrimonial et de traitement

	Statut matrimonial	Bénéficiaires	Inscrit non bénéficiaire	Non-inscrit	Total
<b>CAMEROUN</b>					
	Célibataire	24,03	20,05	25,85	69,93
	En union libre/Concubinage	4,8	5,19	3,92	13,91
	Séparé(e)	0,03	0,09	0,03	0,15
	Divorcé(e)	0,03	0,06	0	0,09
	veuf(ve)	0,06	0,15	0,03	0,24
	Marié(e) (civil, religieux, )	6,08	5,53	4,07	15,67
	Total	35,02	31,08	33,9	100
<b>CONGO</b>	Célibataire	15,94	30,62	24,35	70,91
	En union libre/Concub	4,74	12,31	6,97	24,02
	Séparé(e)	0,28	0,51	0,42	1,21
	Divorcé(e)	0	0,28	0,28	0,56
	veuf(ve)	0	0	0,05	0,05
	Marié(e) (civil, réli	0,7	2,04	0,51	3,25
	Total	21,65	45,77	32,57	100
<b>CÔTE D'IVOIRE</b>	Célibataire	19,36	26,67	21,14	67,17
	En union libre/Concub	9,4	8,25	5,56	23,2
	Séparé(e)	0,03	0,06	0,09	0,17
	Divorcé(e)	0,03	0,06	0,03	0,11
	veuf(ve)	0	0,03	0	0,03
	Marié(e) (civil, réli	3,72	3,67	1,92	9,31
	Total	32,54	38,73	28,73	100
<b>TCHAD</b>	Célibataire	12,47	16	13,45	41,92
	En union libre/Concub	4,19	4,89	2,34	11,42
	Séparé(e)	0,46	0,77	0,77	2
	Divorcé(e)	1,2	0,58	0,34	2,12
	veuf(ve)	0,4	0,22	0,25	0,86
	Marié(e) (civil, réli	16,13	16,07	9,48	41,67
	Total	34,84	38,53	26,62	100
<b>SENEGAL</b>	Célibataire	17,15	19,56	22,29	58,99
	En union libre/Concub	0,15	0,11	0	0,25
	Séparé(e)	0	0,11	0,04	0,15
	Divorcé(e)	0,55	0,76	0,69	2
	veuf(ve)	0,04	0,22	0	0,25
	Marié(e) (civil, réli	12,78	15,51	10,05	38,35
	Total	30,66	36,27	33,07	100

Source: Auteur à partir de l'EAPE (2018).

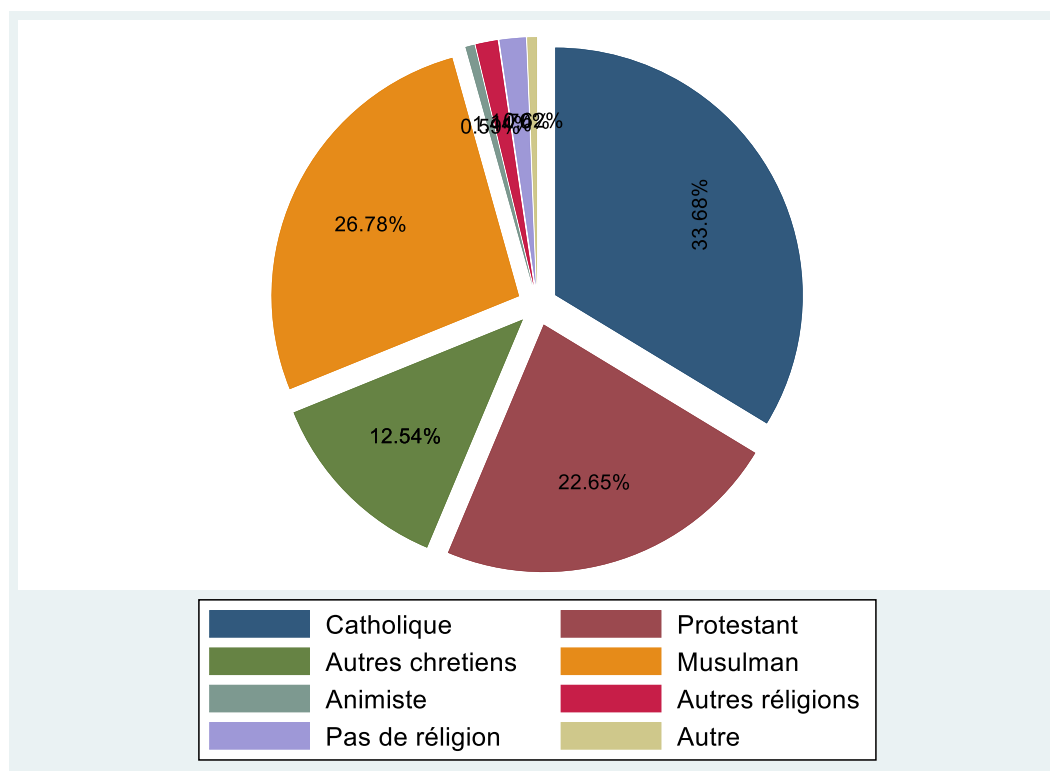
#### 1.4. . Religion et statut vis-à-vis des SPE en ASS

La culture religieuse peut être considérée comme un élément qui impacte le recours au SPE.

Dans les pays d'Afrique Subsaharienne, on distingue plusieurs confections religieuses. Sans

être exhaustif nous pouvons citer : les catholiques, les protestants, les musulmans, les pentecôtistes, les autres chrétiens, etc. les statistiques de l'enquête montrent que 4 types de religion sont bien représentés au niveau global. Les catholiques arrivent en tête avec 33,68%, ils sont suivis par musulman 26,78%, ensuite les protestants 22,65% et autres chrétiens 12,54%.

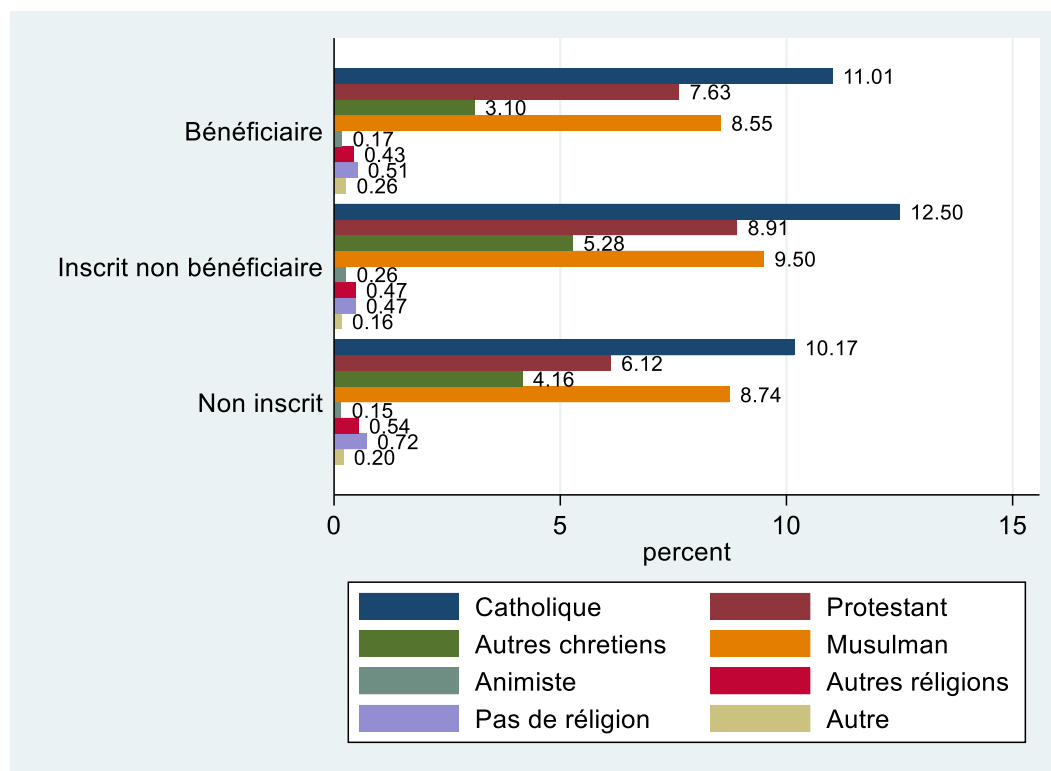
**Graphique 3.6 : Distribution de l'échantillon part type de religion**



**Source:** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Cette tendance reste la même lorsqu'on regarde en fonction du statut de traitement vis-à-vis du SPE. En effet, dans tous les groupes, les catholiques, les musulmans, les protestants, et autres chrétiens respectivement sont toujours les plus représentés. Avec des proportions fonction de l'effectif global égale respectivement à 11,01%, 8,55%, 7,65% et 3,1% pour le groupe des bénéficiaires, 12,5%, 9,5%, 8,91%, et 5,28% pour le groupe des inscrits non-bénéficiaires et 10,17%, 8,74%, 6,12%, et 4,16% pour le groupe des non-inscrits.

**Graphique 3.7 : Distribution de l'échantillon part type de religion et statut de traitement**



**Source:** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Données de l'enquête (tableau 3) montrent dans tous les pays on retrouve plusieurs types de confession religieuse. Les deux classes prépondérantes sont les chrétiens et les musulmans. La tendance qui se dégage est présence des pays à forte obédience chrétienne (Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Tchad) et un pays à forte obédience musulmane (Sénégal)

**Tableau 3.3 : Distribution de l'échantillon par pays, religion et statut de traitement**

Pays	RELIGION	Bénéficiaires	Inscrit non bénéficiaire	Non-inscrit	Total
CAMEROUN					
	Catholique	17,91	16,45	18,86	53,22
	Protestant	9,03	8,09	7,93	25,05
	Autres chrétiens	4,18	3,75	3,72	11,66
	Musulman	1,46	0,95	1,25	3,66
	Animiste	0,12	0,03	0,09	0,24
	Autres religions	0,73	0,64	0,98	2,35
	Pas de religion	0,92	0,92	0,85	2,69
	Autre	0,67	0,21	0,24	1,13
	Total	35,03	31,03	33,93	100
CONGO	Catholique	6,9	13,94	9,6	30,44
	Protestant	3,96	11,14	5,36	20,47
	Autres chrétiens	8,16	16,97	12,54	37,67



	Musulman	0,14	0,37	0,56	1,07
	Animiste	0,56	0,75	0,23	1,54
	Autres religions	1,17	1,54	1,82	4,52
	Pas de religion	0,75	0,93	2,05	3,73
	Autre	0,05	0	0,51	0,56
	Total	21,68	45,64	32,68	100
CÔTE D'IVOIRE	Catholique	14,16	16,49	11,55	42,2
	Protestant	6,18	5,43	4,85	16,46
	Autres chretiens	3,73	7,9	6,26	17,9
	Musulman	6,84	7,5	4,51	18,85
	Animiste	0,14	0,23	0,23	0,6
	Autres religions	0,37	0,32	0,23	0,92
	Pas de religion	0,66	0,52	0,92	2,1
	Autre	0,34	0,4	0,23	0,98
	Total	32,43	38,78	28,78	100
TCHAD	Catholique	9,54	10,62	6,13	26,29
	Protestant	16,38	19,46	11,24	47,08
	Autres chretiens	0,4	0,43	0,31	1,14
	Musulman	8,04	7,33	8,53	23,89
	Animiste	0,09	0,4	0,22	0,71
	Autres religions	0,06	0,12	0,03	0,22
	Pas de religion	0,22	0,06	0,09	0,37
	Autre	0,12	0,09	0,09	0,31
	Total	34,85	38,52	26,63	100
SENEGAL	Catholique	3,71	3,82	3,28	10,82
	Protestant	0,29	0,07	0,07	0,44
	Autres chretiens	0,25	0,36	0,04	0,66
	Musulman	26,33	31,94	29,68	87,95
	Animiste	0,07	0,04	0	0,11
	Autres religions	0	0,04	0	0,04
	Total	30,66	36,27	33,07	100

Source: Auteur à partir de l'EAPE (2018).

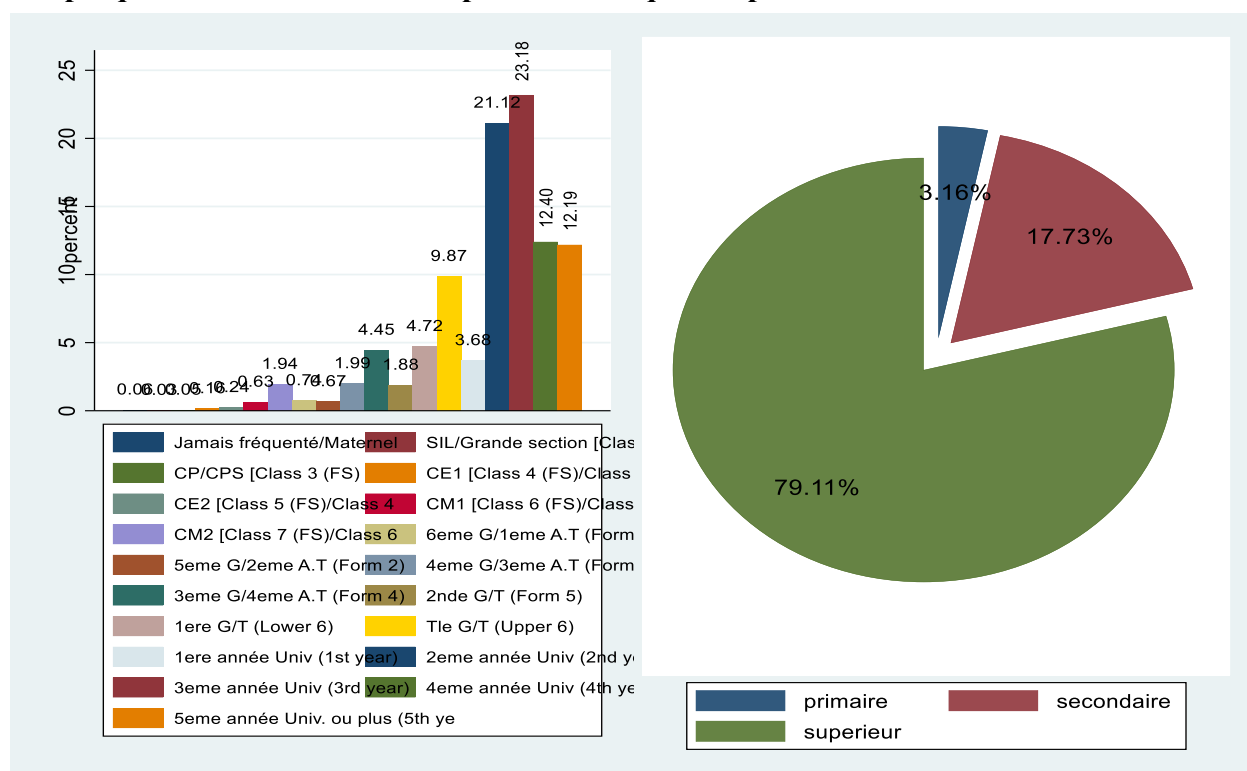
### 1.5. . Education et statut de traitement vis-à-vis des SPE en ASS

la relation entre éducation et marché du travail a fait l'objet de nombreux développements aussi bien théorique qu'empirique. Les théories les plus pertinentes sont celles du capital humain (Becker, 1964), du signal (Spence, 1973), du filtre (Thurow, 1975) qui montrent qu'il existe une relation positive entre le niveau d'éducation et les résultats sur le marché du travail. Les personnes les plus éduquées sont celles qui ont plus de facilité à s'insérer et à avoir des salaires conséquents sur le marché du travail (Mincer, 1974). On peut donc supposer que si les personnes les plus éduquées sont celles qui performant mieux sur le marché du travail, ils

doivent également être ceux qui sont le plus dynamique sur le marché du travail et éventuellement ceux qui ont le plus recourt au SPE.

Le graphique 8 permet de constater qu'il existe une corrélation positive entre le nombre de personnes enquêtées et le niveau d'éducation. On note une sur représentativité des personnes du niveau supérieur et particulièrement les personnes ayant atteint la deuxième et la troisième année du cycle universitaire (44,3%). Et une sous représentativité des personnes de niveau primaire (3,16%).

**Graphique3. 8 : Distribution des personnes enquêtées par niveaux d'éducation**



Le tableau 4 permet de constater qu'il existe un équilibre dans l'échantillon en ce qui concerne les niveaux d'éducation. Ceci se justifie par la nature des données collectées qui sont de nature à permettre une évaluation d'impact. L'évaluation d'impact est un ensemble de techniques statistiques et économétriques permet d'évaluer l'effet d'une intervention en comparant des individus qui ont des caractéristiques similaires sur plusieurs points. Dans cette étude le niveau d'éducation est un point central raison pour laquelle on observe cet équilibre. De manière illustrative, en ce qui concerne le supérieur 25,68 % ont bénéficié d'un appui

offert par les SPE,31,02% sont inscrits, mais n'ont bénéficié d'aucun appui et 22,41% ne sont pas inscrits dans un des SPE qui font l'objet de l'étude.

Tableau 3.4: Distribution des personnes enquêtées par niveaux d'éducation et par statut de traitement

EDUCATION	Bénéficiaires	Inscrit non bénéficiaire	Non-inscrit	Total
Jamais fréquenté/Mate	0	0,03	0,03	0,06
SIL/Grande section [C	0,01	0,02	0,01	0,03
CP/CPS [Class 3 (FS)/	0,01	0,01	0,02	0,05
CE1 [Class 4 (FS)/Cla	0,03	0,05	0,07	0,16
CE2 [Class 5 (FS)/Cla	0,03	0,1	0,11	0,24
CM1 [Class 6 (FS)/Cla	0,12	0,26	0,26	0,63
CM2 [Class 7 (FS)/Cla	0,5	0,8	0,64	1,94
6eme G/1eme A.T (Form	0,22	0,18	0,35	0,74
5eme G/2eme A.T (Form	0,13	0,14	0,39	0,67
4eme G/3eme A.T (Form	0,32	0,48	1,19	1,99
3eme G/4eme A.T (Form	1,54	1,66	1,25	4,45
2nde G/T (Form 5)	0,49	0,56	0,84	1,88
1ere G/T (Lower 6)	1,34	1,32	2,06	4,72
Tle G/T (Upper 6)	3,01	3,77	3,08	9,87
1ere année Univ (1st	0,6	1,22	1,86	3,68
2eme année Univ (2nd	6,11	7,95	7,06	21,12
3eme année Univ (3rd	7,83	9,15	6,2	23,18
4eme année Univ (4th	4,55	5,15	2,71	12,4
5eme année Univ. ou p	4,91	4,73	2,54	12,19
Total	31,74	37,58	30,68	100
Primaire	0,64	1,34	1,18	3,16
Secondaire	5,42	5,22	7,09	17,73
Supérieur	25,68	31,02	22,41	79,11
Total	31,74	37,58	30,68	100

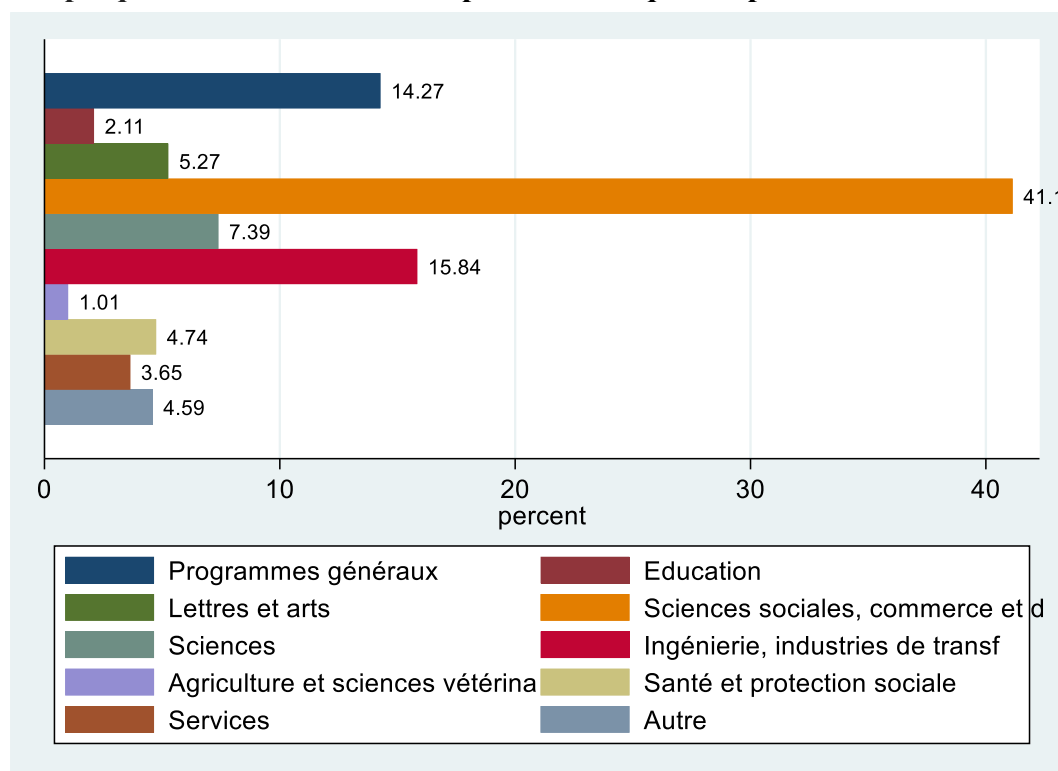
Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

## 1.6. . Formation et statut de traitement vis-à-vis des SPE en ASS

Dans sillage des théories qui établissent un lien positif entre éducations et marché du travail (Becker, 1964 ; Spence,1973 ; Thurow,1975), certains auteurs ont apporté des spécificités en montrant que tous les types d'éducation n'ont pas le même effet sur le marché du travail (Stevens,1994). Les individus seront donc enclins à choisir un type particulier d'éducation en fonction de leur ambition.

Le graphique 9 montre que les trois domaines de formation les plus représentés sont les « Sciences sociales, commerce droit » 41,1%, « Ingénierie, industries de transformation » 15,84% et « programmes généraux » 14,27%.

**Graphique 3.9 : Distribution des personnes enquêtées par domaine de formation**



**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Dans la majorité des pays de l'étude les personnes enquêtées ont tendance à être formées dans le domaine des « sciences sociales, commerce droit » les pourcentages par rapport à l'effectif total du pays sont respectivement de 53,69%, 15,95%, 44,94%, 34,74%, 47,17% pour Cameroun, le Congo, la Côte d'Ivoire, le Tchad et le Sénégal. Le Congo apparaît comme le pays dans lequel les personnes ont plus tendance à se former dans le domaine des technologies de production, car l'écart entre la proportion des personnes formées dans le domaine des « sciences sociales, commerce, droit » et les personnes formées dans le domaine « Ingénierie, industrie de transformation » est très faible.

Les « Sciences sociales commerce droit » représentent la catégorie pour laquelle les personnes bénéficiaires des appuis offerts par les SPE sont les plus représentées. Cette tendance se justifie par le fait que dans la quasi-totalité des pays qui ont fait l'objet de l'étude, les personnes

enquêtées se forment majoritairement dans le Domaine des « Sciences sociales commerce droit »

Tableau 3.5: Distribution des personnes enquêtées par pays, domaine de formation et statut de traitement

Pays	FORMATION	Bénéficiaires	Inscrit non bénéficiaire	Non-inscrit	Total
CAMEROUN	Programmes généraux	0,61	1,04	2,81	4,45
	Education	0,49	0,52	0,95	1,95
	Lettres et arts	1,74	1,59	4,42	7,75
	Sciences sociales, commerce	22,15	17,42	14,12	53,69
	Sciences	2,07	2,07	4,7	8,85
	Ingénierie, industrie de transformation	6,25	6,31	4,76	17,33
	Agriculture et sciences vétérinaires	0,31	0,34	0,21	0,85
	Santé et protection sociale	0,58	1,01	1,22	2,81
	Services	0,12	0,24	0,52	0,88
	Autre	0,61	0,52	0,31	1,43
	Total	34,93	31,06	34,01	100
CONGO	Programmes généraux	8,55	21,23	21,93	51,71
	Education	0,25	0,7	2,52	3,47
	Lettres et arts	0,96	1,06	1,11	3,12
	Sciences sociales, commerce	3,02	8,8	4,12	15,95
	Sciences	1,66	2,77	2,01	6,44
	Ingénierie, industrie de transformation	5,33	8,55	1,46	15,34
	Agriculture et sciences vétérinaires	0,05	0,1	0,1	0,25
	Santé et protection sociale	0,1	0,55	0,05	0,7
	Services	0,55	1,26	0,55	2,36
	Autre	0,1	0,35	0,2	0,65
	Total	20,57	45,37	34,05	100
CÔTE D'IVOIRE	Programmes généraux	0,87	0,9	1,02	2,8
	Education	0,12	0,15	0,26	0,52
	Lettres et arts	0,29	1,28	2,1	3,67
	Sciences sociales, commerce	13,47	18,61	12,89	44,97
	Sciences	1,34	3,5	2,92	7,76
	Ingénierie, industrie de transformation	10,99	6,24	3,7	20,94
	Agriculture et sciences vétérinaires	0,2	0,35	0,38	0,93
	Santé et protection sociale	0,41	0,17	0,2	0,79
	Services	0,44	0,44	0,47	1,34
	Autre	4,35	7,09	4,84	16,27
	Total	32,49	38,73	28,78	100
TCHAD	Programmes généraux	3,32	2,35	6,49	12,17
	Education	1,03	0,44	1,88	3,36
	Lettres et arts	0,82	0,63	1	2,45

	Sciences sociales, commerce	11,26	15,84	7,65	34,74
	Sciences	1,76	3,2	2,04	6,99
	Ingénierie, industrie de transformation	5,86	6,74	2,2	14,8
	Agriculture et sciences vétérinaires	0,44	1,03	0,5	1,98
	Santé et protection sociale	6,9	6,15	2,85	15,9
	Services	3,2	1,88	1,29	6,37
	Autre	0,16	0,66	0,44	1,25
	Total	34,74	38,92	26,34	100
SENEGAL	Programmes généraux	1,75	5,97	7,98	15,7
	Education	0,41	0,75	0,67	1,83
	Lettres et arts	2,8	2,8	3,62	9,21
	Sciences sociales, commerce	19,05	16	12,12	47,17
	Sciences	1,86	2,01	2,42	6,3
	Ingénierie, industrie de transformation	2,39	4,44	2,27	9,1
	Agriculture et sciences vétérinaires	0,04	0,3	0,37	0,71
	Santé et protection sociale	0,41	0,63	0,86	1,9
	Services	2,57	3,13	1,98	7,68
	Autre	0	0,19	0,22	0,41
	Total	31,28	36,2	32,51	100

Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

## Section 2: Indicateurs du marché du travail et statut vis-à-vis des SPE en ASS

L'une des raisons de l'intervention publique est de réduire les frictions sur le marché du travail. De ce fait, il est important de regarder le statut des différentes catégories d'individus enquêtés vis-à-vis des indicateurs du marché du travail.

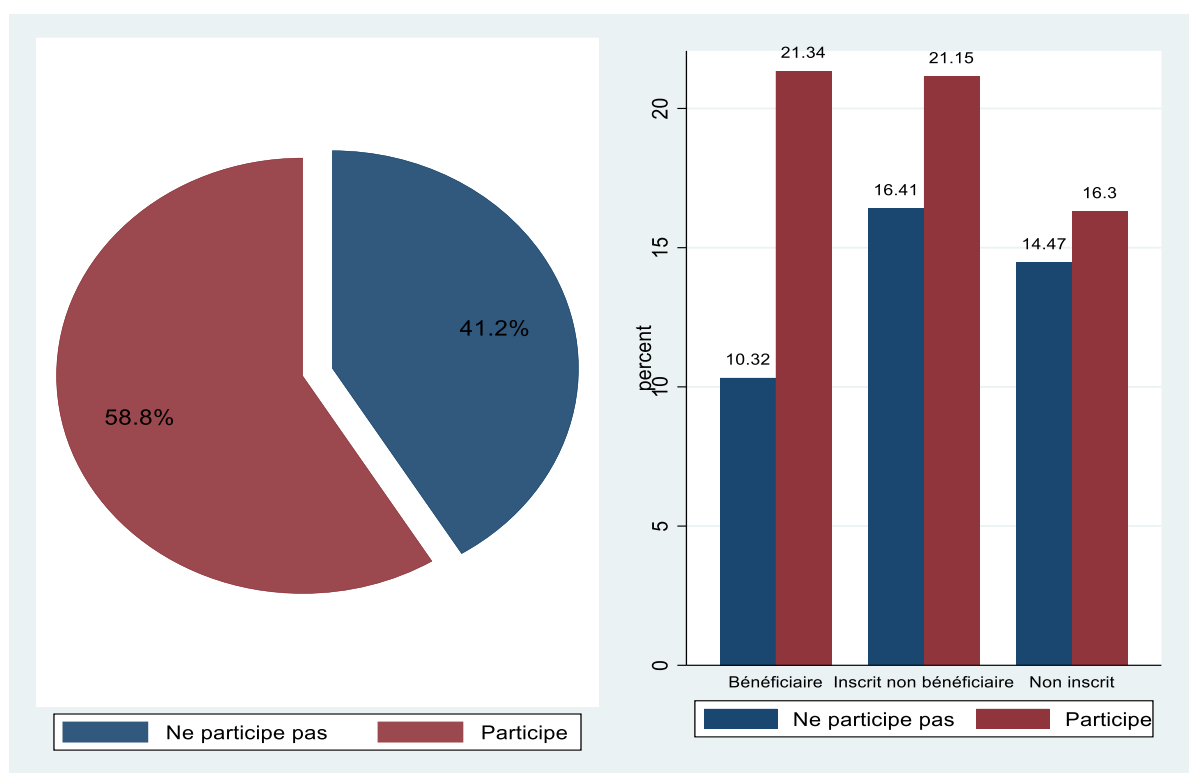
### 2.1. Participation au marché du travail et statut vis-à-vis des SPE en ASS

La notion de participation est une notion qui varie en fonction du contexte de l'étude. Elle peut être vue au sens strict comme le fait d'avoir un emploi ou au sens large comme le fait d'avoir un emploi ou de rechercher un emploi. Dans le contexte de pays en développement, les taux de chômage au sens du BIT sont relativement faibles de même que les taux d'inactivité. De ce fait, la participation ici est prise au sens large. Pour comprendre la notion de participation au marché du travail, il faut se référer à la théorie néoclassique de l'offre de travail qui explique qu'un individu sera enclin à participer (travailler) si l'utilité qu'il perçoit est supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il ne participait pas.

Le graphique 10 permet de constater que parmi les personnes enquêtées, 41,2% ne participent pas au marché du travail alors que 58,8% des personnes enquêtées participent au marché du travail. Une distinction en fonction du statut de traitement permet de mettre en exergue le fait

que la proportion des personnes qui participent est toujours supérieure à la proportion des personnes qui ne participent pas. Cependant, l'écart entre les participants et les non-participants est plus important chez les bénéficiaires comparativement aux enquêtes inscrites non bénéficiaires et aux non-inscrits.

**Graphique 3.10 : Distribution du statut des personnes enquêtées par rapport au marché du travail**

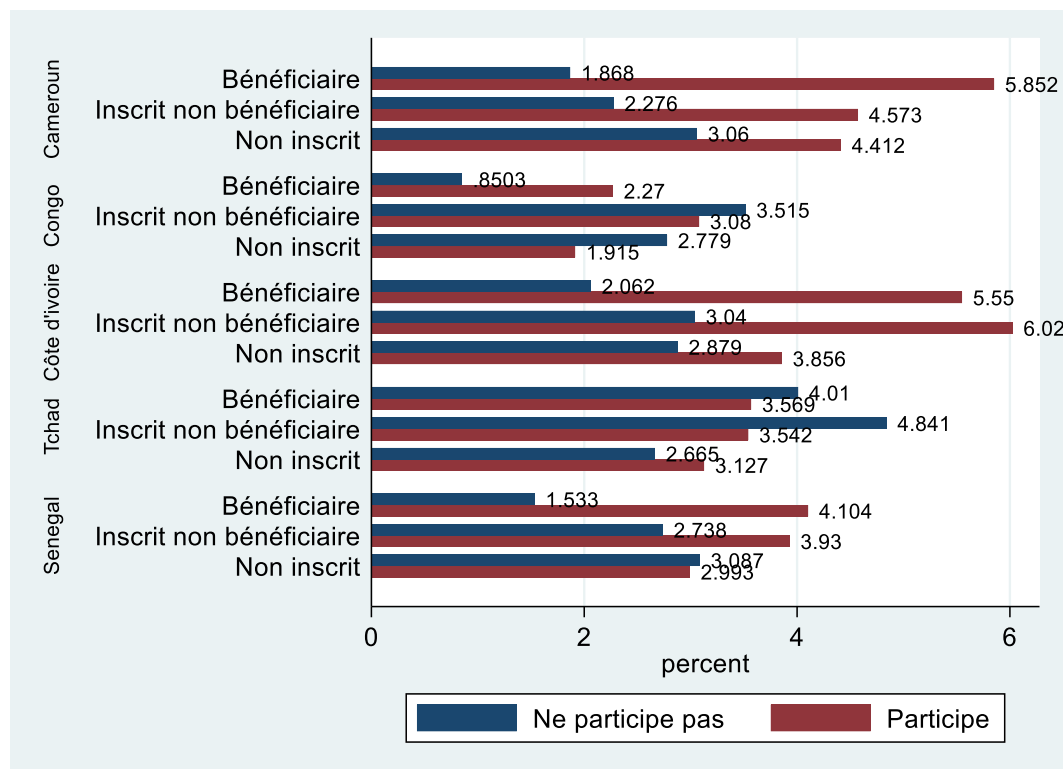


S

source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Le graphique 11 met en exergue une disparité entre les pays. Le Cameroun et la Côte d'Ivoire affichent les tendances similaires à celles observées au niveau global. Les autres pays affichent des tendances inverses. Au Congo, on observe une tendance inverse en ce qui concerne les non-inscrits, au Tchad l'inversion des tendances concerne les bénéficiaires et les inscrits non bénéficiaires. Au Sénégal l'inversion de tendance concerne les non-inscrits.

**Graphique 3.11 : : Distribution des personnes enquêtées par statuts et par pays**



Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

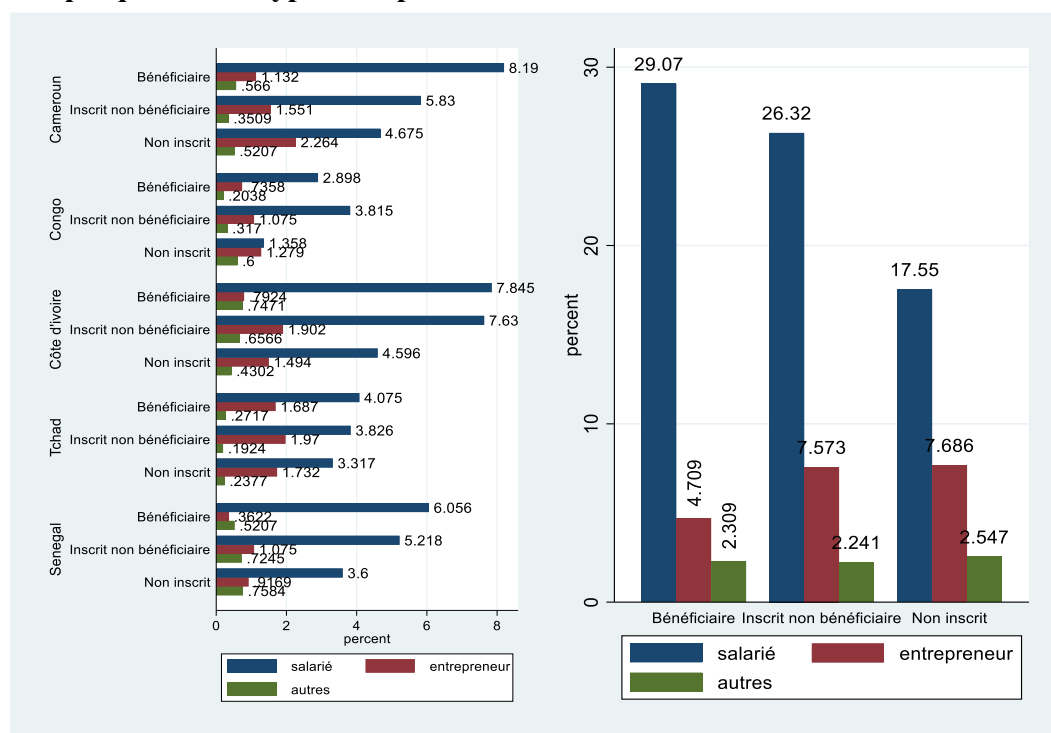
## 2.2. Types d'emploi et statut vis-à-vis des SPE en ASS

Le type d'emploi dans cette étude fait référence au statut de l'enquêté dans l'activité qu'il exerce. Les données du marché du travail en général et l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi en Afrique subsaharienne font état de trois types de statuts. Le salariat qui représente la situation des individus qui sont sous l'autorité d'au moins une autre appelée patron, les entrepreneurs qui sont les propriétaires d'une activité qui génère des emplois ou non et la troisième catégorie qui est constituée des aides familiales, des apprentis et des inclassables.

Le graphique 12 montre que, quel que soit le statut considéré, les enquêtés occupant un emploi salarié sont toujours supérieurs aux enquêtés entrepreneurs. À l'exception du Congo au niveau des non-inscrits, la tendance reste la même pour les autres pays. L'emploi salarié apparaît donc dans tous les pays qui ont fait l'objet de l'enquête comme l'emploi vers lequel la majorité des individus aspirent. Et la proportion des emplois salariés est en moyenne plus élevée chez les bénéficiaires des appuis offerts par les SPE (29,07%).



**Graphique 3.12 : Type d'emploi en fonction du statut de traitement**



Source : Auteur à partir de l'EAP (2018).

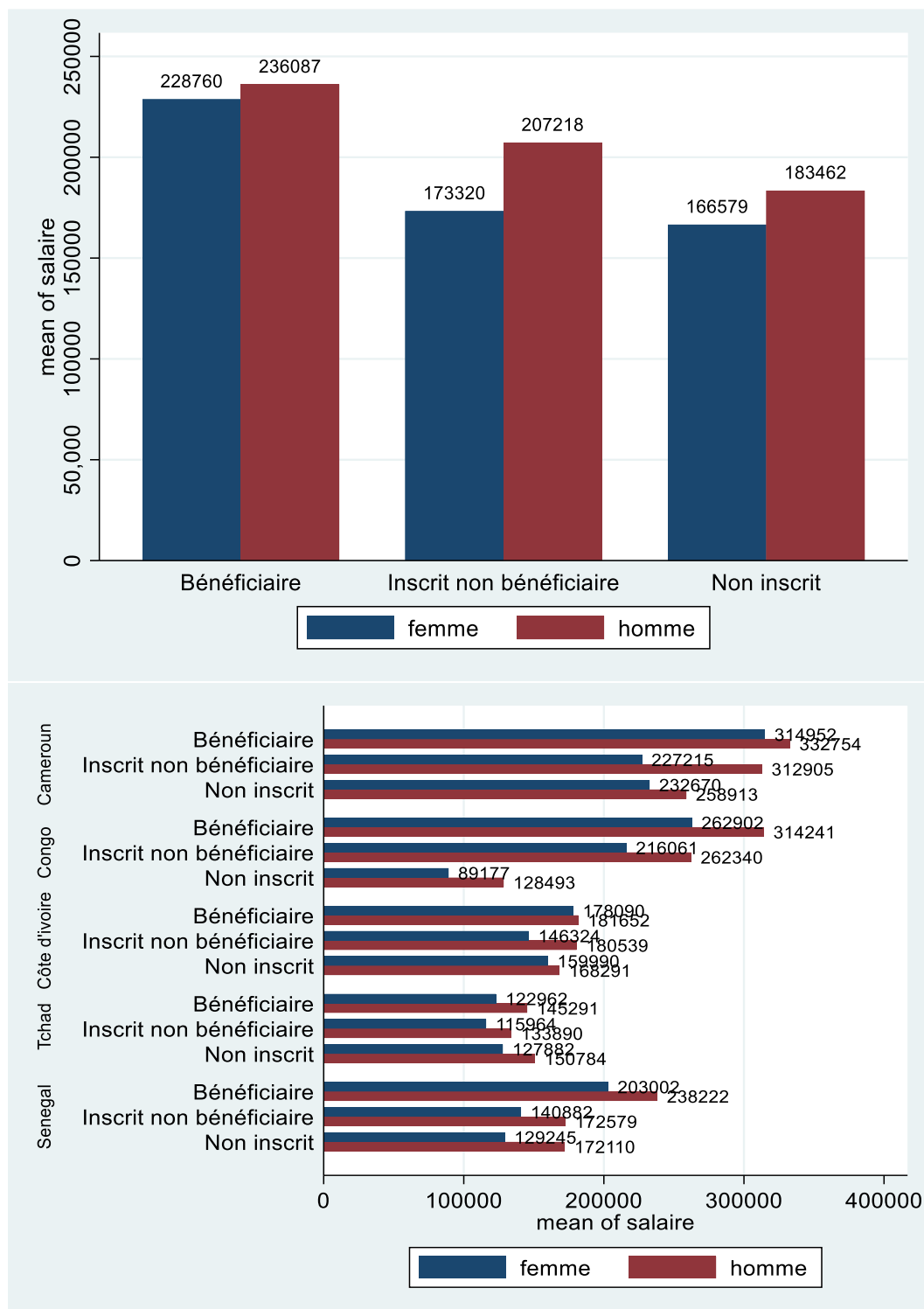
### 2.3. Salaire ou revenu et statut vis-à-vis des SPE en ASS

Le salaire est considéré en économie comme la contrepartie d'un travail effectué. Il est également considéré comme la rémunération du facteur travail. C'est dans cette logique que beaucoup d'auteurs exergue le lien qui existe entre la productivité de la main-d'œuvre ou le niveau de capital humain et les salaires (Mincer,1974 ; Becker,1964). Outre ces résultats théoriques et empiriques, le salaire constitue également un indicateur de bien-être, dans cette optique l'Etat met en œuvre un ensemble de mesures visant améliorer le salaire des individus. On peut noter dans plusieurs pays d'Afrique subsaharienne l'établissement d'un salaire minimum garanti et sa revalorisation au cours du temps salaire minimum, la ratification des conventions du BIT sur le travail décent et les mises en œuvre des SPE donc l'emploi décent est l'une des priorités.

Les données de l'enquête permettent de constater que pour les personnes enquêtées qui ont un salaire non nul et inférieur à 8millions, les hommes touchent généralement plus que les femmes d'une part et d'autres parts on observe une hiérarchisation des salaires en fonction du statut de traitement. Les bénéficiaires ont un salaire plus élevé que les Inscrits non bénéficiaires. De même, les Inscrits non bénéficiaires ont un salaire plus élevé que les non-inscrits. Celles analysent ne change pratiquement pas lorsqu'on regarde les tendances par

rapport au sexe. La tendance reste pratiquement la même lorsque les analyses portent également sur les pays. De ce fait, les tests de moyenne vont se faire uniquement au niveau global.

**Graphique 3.13 : Distribution du salaire par statuts et par sexe**



Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Les tableaux 6 et 7 présentent les résultats des tests de moyennes d'abord inter statut de traitement et ensuite intra statut de traitement. Il apparaît que les différences entre les groupes de statuts sont globalement significatives au seuil de 5%. Cependant lorsque les tests sont effectués en regardant les disparités de sexe, il apparaît que la différence de revenu observée entre les hommes et les femmes n'est pas statistiquement significative.

Tableau 3.6 : Test de différence de moyenne entre les statuts de traitement

Groupes	différences	T statistique	Pr( T  >  t )
B-INB	36408.17 ***	3.8951	0.0000
B-NI	55484.17 ***	5.4477	0.0000
INB-NI	19076.01 **	2.0345	0.0420

Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018). \*B :Bénéficiaire, INB : inscrits non-bénéficiaire, NI : non-inscrit. \*\*\* ;\*\* ;\* donnent les niveaux de significativité au seuil de 1%,5% et 10% respectivement.

Tableau 3.7 : Test de différence de moyenne dans les groupes par sexe.

Sexe	Différences	T statistique	Pr( T  >  t ) =	Groupe
Femme-Homme	-16882.4	-1.1083	0.2678	Bénéficiaire
Femme-Homme	-33898.35 **	-2.5138	0.0120	Inscrits non bénéficiaire
Femme-Homme	-7327.334	-0.4930	0.6221	Non-inscrits

Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018). \*\*\* ;\*\* ;\* donnent les niveaux de significativité au seuil de 1%,5% et 10% respectivement.

## 2.4. Le sous-emploi et statut vis-à-vis des SPE en ASS

D'après Maynard et Feldman (2011), le sous-emploi se définit par rapport à une référence et comme une situation d'emploi où il existe une inadéquation entre les caractéristiques et/ou aspirations d'un individu et les exigences de son emploi. Les hypothèses de concurrence pures et parfaites étant souvent violées, un individu en emploi peut être rémunéré à un taux inférieur à la base fixée par réglementation (sous-emploi invisible) ou travailler moins que les horaires hebdomadaires normaux fixés par la réglementation et désirant travailler plus (sous-emploi visible). Les différentes mesures mises en œuvre par les gouvernements à travers les SPE ont également pour missions de combattre ce fléau.

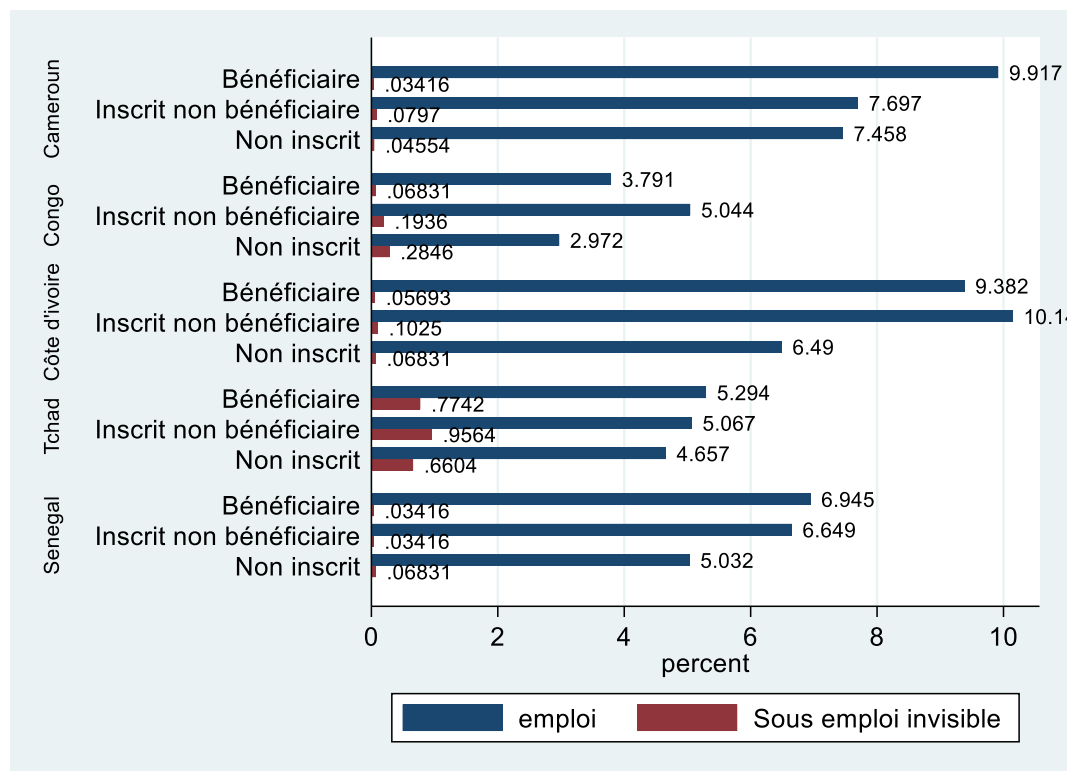
### 2.4.1. Le sous-emploi invisible et statut vis-à-vis des SPE en ASS

Le sous-emploi invisible correspond à la situation d'une personne qui travaille à un taux horaire inférieur à celui du salaire minimum. Le salaire minimum varie en fonction des pays.

Au Cameroun il est de 36 270, au Congo il est de 100 750, en Côte d'Ivoire il est de , au Tchad il est de 150 000 et au Sénégal il est de 209.09.

En ce qui concerne le sous-emploi invisible chez les actifs occupés, il est plus fréquent au Tchad et marginal dans les autres pays. Les bénéficiaires des appuis offerts par les SPE sont les moins touchés dans tous les pays.

**Graphique 3.14 : Sous-emploi invisible en fonction du statut et du pays**

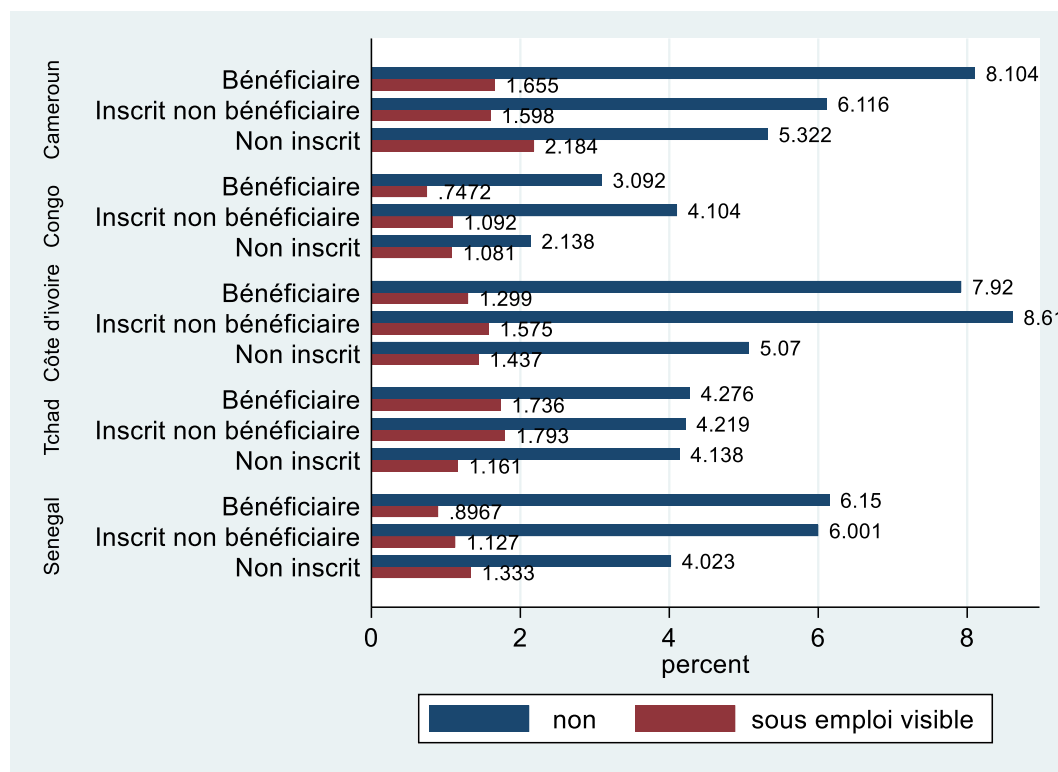


Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

#### 2.4.2. Le sous-emploi visible et statut vis-à-vis des SPE en ASS

Le sous-emploi visible concerne les actifs occupés qui travaillent de manière involontaire moins du temps normal règlementé par semaine et qui sont prêts à travailler plus si la possibilité de présente. En prenant comme temps normal hebdomadaire de travail 40 heures, les statistiques montrent que le sous-emploi visible est le plus fréquent. En effet, à partir du graphique 16 on constate que comparativement au résultat obtenu avec le sous-emploi invisible, le sous-emploi visible est plus marqué. En outre, proportion de sous-emploi visible à tendance à être plus réduite chez les bénéficiaires comparativement aux non bénéficiaires et ceux dans tous les pays.

**Graphique 3.15 : Sous-emploi visible en fonction du statut et du pays**

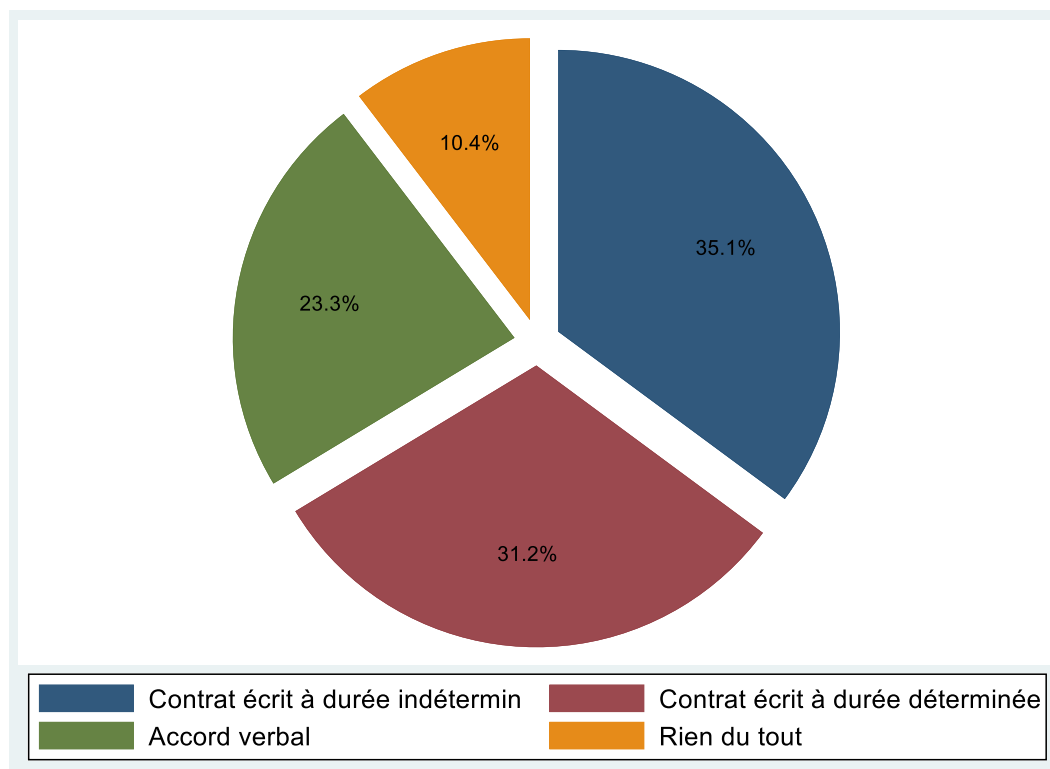


Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

## 2.5. Contrat de travail et statut vis-à-vis des SPE en ASS

Le contrat de travail régit la relation entre le demandeur et l'offreur de travail. Le traitement des contrats de travail comme résultats du marché du travail au Cameroun a commencé avec les enquêtes DIAL, a été repris par les enquêtes emploi dans les pays d'Afrique subsaharienne. Il existe plusieurs types de contrats parmi lesquelles les CDI, les CDD, les accords verbaux. De manière globale, il ressort de cette enquête que 35,1% d'actifs occupés ont un CDI, 31,2% ont un CDD, 23,3% ont un accord verbal et 10,4% n'ont aucun accord.

**Graphique 3.16 : distribution des contrats de travail des enquêtés.**



**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

La distribution des contrats de travail des personnes enquêtées met en exergue le fait que les personnes ayant bénéficié des appuis des services des SPE ont tendance à plus s'insérer dans des emplois de bonne qualité (CDD et CDI) comparativement inscrits non bénéficiaires et non-inscrits. Proportion de CDI et CDD sont respectivement de 22,16% et 10,3% pour le Cameroun, 9,12% et 18,1% pour le Congo, 19,95% et 11,12% pour la Côte d'Ivoire, 9,15% et 9,94% pour le Tchad, 14,83% et 18,73% au Sénégal. (Tableau 8)

Tableau 3.8 : Distribution des contrats par type de statut et par pays

PAYS	Type de contrat	Bénéficiaires	Inscrit non bénéficiaire	Non-inscrit	Total
Cameroun	CDI	22,16	11,44	8,7	42,29
	CDD	10,3	6,91	5,42	22,63
	Accord verbal	9,89	11,26	8,7	29,84
	Rien du tout	1,37	1,07	2,8	5,24
	Total	43,72	30,67	25,61	100
Congo	CDI	9,12	11,93	2,41	23,46
	CDD	18,1	17,02	2,01	37,13
	Accord verbal	4,16	6,7	6,97	17,83
	Rien du tout	3,89	10,72	6,97	21,58
	Total	35,25	46,38	18,36	100
Côte d'Ivoire	CDI	19,95	15,52	10,18	45,65
	CDD	12	14,16	5,46	31,61
	Accord verbal	4,72	5,57	5,06	15,35
	Rien du tout	1,93	3,18	2,27	7,39
	Total	38,6	38,43	22,97	100
Tchad	CDI	9,15	6,66	6,76	22,56
	CDD	9,94	12,43	7,36	29,72
	Accord verbal	11,13	9,74	10,14	31,01
	Rien du tout	5,67	5,57	5,47	16,7
	Total	35,88	34,39	29,72	100
Sénégal	CDI	14,83	7,49	5,92	28,24
	CDD	18,73	13,26	7,34	39,33
	Accord verbal	4,87	9,66	8,16	22,7
	Rien du tout	1,65	4,34	3,75	9,74
	Total	40,07	34,76	25,17	100

Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

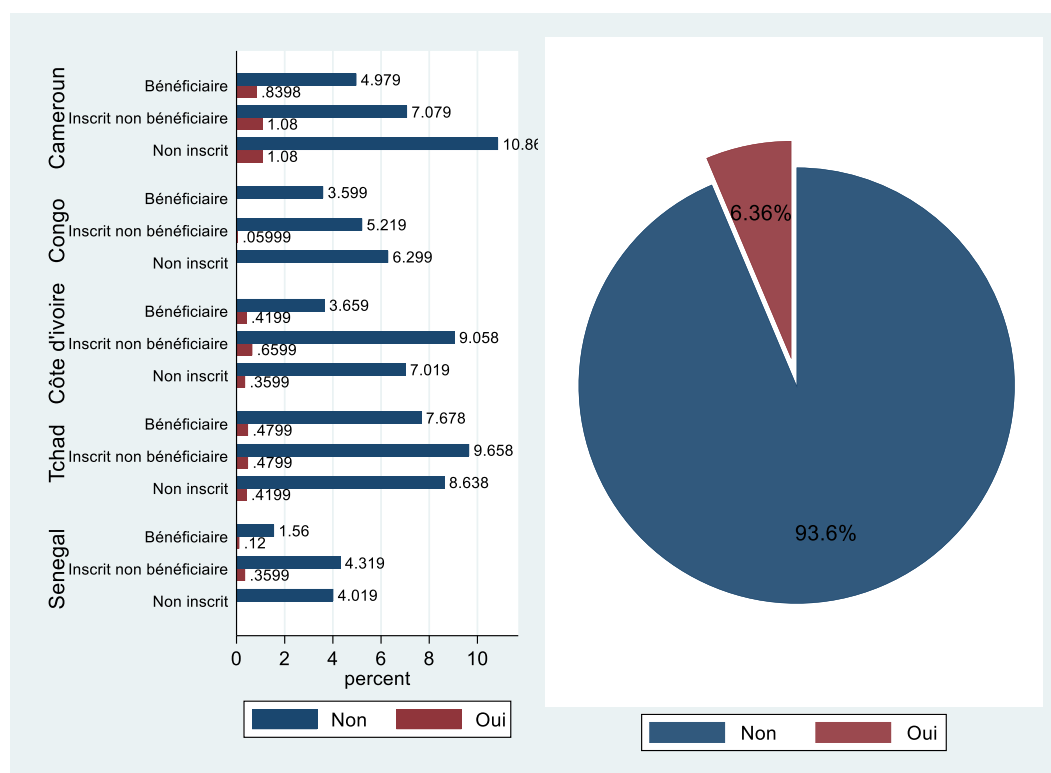
## 2.6. Immatriculation à la CNPS des entrepreneurs et statuts vis-à-vis des SPE en ASS

Outre le renforcement des capacités et la mise en relation entre les offreurs et les demandeurs, les SPE d'Afrique subsaharienne ont également pour mission de promouvoir la création d'activités ou de favoriser les extensions d'activités. Ces entreprises créent où appuyer par le biais des SPE doit impérativement être formel pour faciliter la traçabilité et vérifier la bonne santé des activités. Il est donc important de voir comment les entrepreneurs enquêtés se comportent qu'ils soient passés par un SPE ou pas.

Le graphique 17 donne une représentation graphique du statut de formalité des entreprises des entrepreneurs enquêtés. On constate que seulement 6,36% des personnes enquêtés ont une

entreprise immatriculée à la CNPS. Une analyse par pays permet de constater que le Cameroun est le pays où il y'a plus d'entrepreneurs formels ou disposant d'une immatriculation à la CNPS et le Sénégal appariât comme le pays dans lequel il y'a moins d'entrepreneurs formels.

**Graphique 3.17 : distribution des entrepreneurs enregistrés à la CNSP par statut de traitement.**



Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

## Conclusion :

L'objectif de ce chapitre était de fournir une description globale des données collectées lors de l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi en Afrique subsaharienne Francophone. Tout en faisant une distinction entre les différents statuts que pouvaient avoir les personnes enquêtées (bénéficiaires, inscrits-non Bénéficiaires et les non-inscrits). De ce fait, ce chapitre s'est organisé en 2 articulations. La première présente les caractéristiques sociodémographiques telles que le sexe, l'âge, le statut matrimonial, la religion, l'éducation et le domaine de formation. Et la seconde présente les résultats du marché du travail (participation, salaire, sous-emploi, etc.).



## Bibliographie

Barlet, S., d'Aiglepierre, R., Méric, B., & Ollivier, C. (2016). *Les dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Afrique*. Agence française de développement.

Becker, G. S. (1964). Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, disponible sur SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1496221>.

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: Columbia University Press.

Modigliani, F. (1986). Cycle de vie, épargne individuelle et richesse des nations. *Revue française d'économie*, 1(2), 16-54.

Spence, M. (1973). "Job market signaling". *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.

Stevens, M.(1994), «“A theoretical model of on the job training with imperfection competition” *Oxford Economic paper* ;46,537-62

Thurow, L. C. (1975). *Generating inequality: mechanisms of distribution in the US economy*. New York: Basic Books.

## **Chapitre 4**

### **Connaissance et participation aux services publics de l'emploi en Afrique subsaharienne francophone**

#### **Introduction**

Sur le marché du travail, il existe plusieurs canaux de recherche d'emploi. Ces canaux sont généralement regroupés en canaux formels et informels (Huffman et Torres, 2001). Les canaux formels renvoient à l'utilisation d'intermédiaires accessibles à tous comme les publicités, les services publics et privés de l'emploi. Les canaux informels font référence aux intermédiaires privés comme les amis, les parents et autres relations privées (Barber et al. 1994). Si dans les pays développés, des mesures (Allocation chômage, Emploi aidé, etc.) sont mises en place pour inciter les chômeurs à se signaler auprès des structures d'enregistrement, dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne francophone, il n'existe pas un système d'indemnisation du chômage. Ainsi, un chômeur rationnel ne trouve généralement aucun intérêt à aller s'inscrire dans un service public de l'emploi et la recherche d'emploi s'effectue généralement via la famille ou le réseau social du chercheur d'emploi. Les travaux qui traitent de l'insertion sur le marché du travail en Afrique ne font pas souvent référence aux canaux formels mise en œuvre dans la recherche d'emploi. Ceci est principalement dû à un manque de données et les bases existantes ne permettent pas souvent de traiter ces questions.

Dans le même temps, les pays africains expérimentent depuis la fin des années 1980 des structures publiques et privées d'aide à l'emploi. Ceux-ci ont vu le jour dans le processus de la mise en œuvre des PAS et du développement du secteur privé. Sans être exhaustif, elles ont souvent pour objectifs de : mettre en contact les chercheurs et les demandeurs d'emploi, renforcer les capacités des chercheurs d'emploi via des formations ciblées, formation et crédit à l'entrepreneuriat, facilitation d'une expérience en entreprise, etc.

L'efficacité d'un tel dispositif réside dans son utilisation optimale aussi bien par les demandeurs d'emploi que par les offreurs. Il devient dès lors utile d'analyser les facteurs qui déterminent la connaissance et l'utilisation des dispositifs d'aide à l'emploi dans les pays en développement notamment les pays africains. Une telle démarche serait optimale si elle utilisait les données nationales. Le recours aux données nationales montre que près de 94%

d'individus ne connaissent pas les dispositifs d'aide à l'emploi. Ce chiffre peut résulter du fait que les enquêtes nationales n'ont pas souvent pour objectifs d'évaluer la connaissance et l'utilisation de tels dispositifs.

Ce chapitre s'appuie sur une base de données originale dont l'objectif était de collecter les données pour analyser les facteurs qui déterminent la connaissance et l'utilisation des services publics de l'emploi dans les pays d'Afrique Francophone. Il existe une panoplie de travaux sur les facteurs qui motivent le recours aux programmes sociaux. Heckman et Smith (2004) développent un cadre conceptuel d'analyse de la participation aux programmes sociaux. Les auteurs construisent un processus de participation autour de cinq étapes allant de l'éligibilité à la participation effective au programme en passant par l'information, l'inscription et la sélection au programme. L'objectif de ce chapitre est de discuter des statistiques relatives au processus de participation aux services publics de l'emploi en Afrique subsaharienne francophone. Le chapitre se décline en deux sections. La première section présente la connaissance des SPE mère<sup>44</sup> suivants quelques caractéristiques sociodémographiques ainsi que les stratégies d'informations sur l'existence de ces SPE. Ensuite, nous analysons l'inscription aux SPE suivants quelques caractéristiques sociodémographique et les antécédents sur le marché du travail. Enfin, nous effectuons un tour d'horizon des autres programmes/projets de promotion de l'emploi. La seconde section met en relation le passage par ces dispositifs d'aide à l'emploi et la participation au marché du travail.

## **Section 1 : Caractéristiques sociodémographique et recours aux dispositifs d'aide à l'emploi**

Cette section s'attèle à discuter de la connaissance des programmes publics en s'inspirant du cadre conception de Heckman et Smith (2004). Elle présente les canaux d'informations sur l'existence de ces différents dispositifs avant d'analyser l'inscription à ces dernières. Tout ceci suivants quelques caractéristiques sociodémographique et les antécédents sur le marché du travail. Enfin, la section évalue les liens qui peuvent exister entre ces différents dispositifs sur le marché du travail.

---

44 SPE mère fait référence ici au service public de l'emploi notamment le FNE au Cameroun, l'ONEMO au Congo Brazzaville, l'AGEPE en Côte d'Ivoire, la Direction de l'emploi au Sénégal et l'ONAPE au Tchad.

## **1.1 Connaissance des SPE**

Pour bénéficier d'un programme il faut être informé de son existence. Sur ce point, l'étude montre que parmi les individus qui connaissent le SPE plus de 60% sont des hommes. Cette prédominance des hommes est observée dans tous les groupes et dans tous les pays. Ceci peut être expliqué par le fait que les hommes sont généralement chef de ménage et doivent dès lors subvenir aux besoins de la famille. Ainsi, les individus de sexe masculin sont plus appliqués dans le processus de recherche d'emploi et sont donc informés de toute opportunité qui pourra les aider sur le marché du travail à l'instar du SPE.

L'étude indique que les personnes qui sont informés de l'existence des SPE sont généralement des personnes éduquées ayant atteint pour la majorité le niveau supérieur. Plus de 80% des individus de notre échantillon ont un niveau d'étude correspondant au supérieur. Une des explications est que les personnes ayant des niveaux d'éducation élevés ont facilement accès à l'information sur l'existence d'une prestation sociale. Les plus diplômés par exemple ont une meilleure connaissance des possibilités d'accompagnements et ils prennent sans doute plus souvent l'initiative dans la recherche d'un accompagnement qui leur sera utile sur le marché du travail (Weber, 2008). Ainsi, le niveau d'éducation agit à la fois au niveau de l'éligibilité du potentiel bénéficiaire mais aussi au niveau de son acceptation dans le programme (Heckman et Smith, 2004).

La faible représentativité des individus de niveau d'études primaire et secondaire dans cette étude est expliquée par la stratégie de choix des individus. En effet, ces candidats ont été tirés dans des programmes d'aide à l'emploi des personnes éduquées à l'instar des Programmes emploi diplômé et des techniques de recherche d'emploi. L'accès à ces programmes est généralement conditionné par un niveau d'études du supérieur.

Il peut être logique de penser que les personnes vivant en couple (mariées ou en union libre) soient plus disposées à recourir au SPE que ceux qui vivent seul (célibataires, séparé, divorcé, veuf). La raison qui sous-tend ce point de vue est que les personnes ayant des responsabilités familiales sont souvent plus appliquées dans le processus de recherche d'emploi. Aussi, les chefs de ménages sont généralement les principaux pourvoyeurs en ressources du ménage. Dans cet ordre d'idées, ils seront plus enclins à être informés en ce qui concerne les prestations mises en place par les autorités publiques pour l'accompagnement sur le marché du travail.

Les résultats de cette étude montrent que dans l'ensemble, environ 6 individus sur 10 (63,58% en moyenne) qui connaissent le SPE vivent seuls alors qu'en moyenne 40% vivent en couple

et ce chiffre varie en fonction des pays et des groupes d'analyse. Au Cameroun par exemple, 76,57% des individus issu du groupe des individus éligibles non participant vivent seul. Ce résultat trouve une explication dans le fait que les personnes vivant en couple ont généralement d'autres problèmes tels que la garde des enfants en bas âge. La langue détermine aussi la connaissance des SPE. En effet, la quasi-totalité des personnes qui connaissent les services d'emploi savent lire, écrire et parler le français et dans une moindre mesure l'anglais. Cela justifie par le fait que dans ces pays les programmes sont généralement libellés en français et cette langue est généralement utilisée à l'échelle nationale. Les individus qui connaissent les services d'emploi sont des non migrants, en bonne santé, jeunes avec une moyenne d'âge de 30 ans ayant un père en emploi.

Tableau 4.1: Connaissance des SPE suivant quelques caractéristiques sociodémographiques

Variables	Cameroun			Congo Brazzaville			Côte d'Ivoire			Sénégal			Tchad			Ensemble		
	T	C1	C 2	T	C1	C 2	T	C1	C 2	T	C1	C 2	T	C1	C 2	T	C1	C2
<b>Age</b>	30.49	31.02	28.29	28.48	28.70	26.31	30.31	30.46	30.17	31.36	32.18	29.43	30.19	30.60	29.17	30.33	30.61	28.93
<b>Sexe</b>																		
Hommes	52.89	53.12	56.24	73.95	68.82	69.48	70.68	67.82	69.04	52.73	59.74	67.32	61.08	71.46	74.32	60.97	64.90	65.32
Femmes	47.11	46.88	43.76	26.05	31.18	30.52	29.32	32.18	30.96	47.27	40.26	32.68	38.92	28.54	25.68	39.03	35.10	34.68
<b>Education</b>																		
Primaire	0.08		0.11	12.82	11.40	2.82	0.76	0.29	0.46	0.24	9.44	3.27	3.52	0.79	2.25	2.35	3.77	1.31
Secondaire	2.12	3.22	3.76	32.14	26.88	53.05	24.16	6.72	6.19	4.04	16.77	12.42	31.40	16.67	23.87	17.04	13.59	13.12
Supérieur	97.79	96.78	96.13	55.04	61.72	44.13	75.07	92.99	93.34	95.72	73.80	84.31	65.08	82.55	73.87	80.61	82.63	85.56
<b>Situation matrimoniale</b>																		
En couple	31.41	34.21	23.43	24.79	31.51	29.58	40.63	30.63	25.93	42.16	43.07	27.67	59.01	54.51	46.17	40.77	39.43	29.04
Seul	68.59	65.79	76.57	75.21	68.49	70.42	59.37	69.37	74.07	57.84	56.93	72.33	40.99	45.49	53.83	59.23	60.57	70.96
<b>Français</b>																		
Ne maîtrise pas	0.93	0.91	0.77	4.83	4.30	6.10	0.96	1.74	1.08	1.07	6.93	2.18	3.21	1.07	2.48	1.86	2.75	1.80
Maîtrise	99.07	99.09	99.23	95.17	95.70	93.90	99.04	98.26	98.92	98.93	93.07	97.82	96.79	98.93	97.52	98.14	97.25	98.20
<b>Anglais</b>																		
Ne maîtrise pas	18.68	20.02	23.87	48.74	47.31	65.26	24.07	23.64	27.71	18.76	39.06	35.29	48.76	40.56	45.05	29.56	33.71	33.60
Maîtrise	81.32	79.98	76.13	51.26	52.69	34.74	75.93	76.36	72.29	81.24	60.94	64.71	51.24	59.44	54.95	70.44	66.29	66.40
<b>Statut migratoire</b>																		
Non migrant	73.09	75.55	75.69	59.28	78.94	83.10	58.17	83.88	84.67	85.27	84.24	79.74	86.34	82.62	85.81	73.29	81.38	80.84
Migrant	26.91	24.45	24.31	40.72	21.06	16.90	41.83	16.12	15.33	14.73	15.76	20.26	13.66	17.38	14.19	26.71	18.62	19.16
<b>Etat de santé</b>																		
Mauvais	2.46	2.41	2.87	4.62	2.58	2.82	1.72	1.66	2.17	0.36	0.40	0.65	1.35	0.72	0.23	1.89	1.49	1.87
Bonne	97.54	97.59	97.13	95.38	97.42	97.18	98.28	98.34	97.83	99.64	99.60	99.35	98.65	99.28	99.77	98.11	98.51	98.13
<b>Situation d'activité du père</b>																		
Sans emploi	24.11	24.85	24.20	50.84	37.53	29.58	28.46	24.01	19.66	20.55	30.22	28.98	22.88	22.10	15.99	27.01	26.98	22.98
En emploi	75.89	75.15	75.80	49.16	62.47	70.42	71.54	75.99	80.34	79.45	69.78	71.02	77.12	77.90	84.01	72.99	73.02	77.02

Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Note : T=groupe de traitement quasi-expérimental

C1=groupe de comparaison quasi-expérimental

C2=groupe des individus éligibles non participant

## 1.2 Canal d'information sur l'existence du SPE

La question du canal d'information est primordiale dans la stratégie du demandeur d'emploi et permet d'apprécier le support le plus informatif au regard de la stratégie de communication mis en œuvre par les SPE. A cet effet, Heckman et Smith (2004) arguent que la probabilité pour qu'un individu soit informé de l'existence d'un programme dépend de l'expérience de cet individu avec les SPE, de sa situation économique, et du réseau d'amis et de connaissances ayant entendu ou participé au programme. Sur ce point, le tableau 1.2 indique que près de la moitié (40% en moyenne) des individus connaissent le SPE à travers un proche ou une connaissance. Ce chiffre atteint un pic de 62,44% pour le groupe des personnes éligibles non participantes au Congo Brazzaville. Ce résultat souligne l'effet primordial du « *bouche à oreille* » et montre que le SPE se fait principalement connaître par ses usagers. De plus, les études qui traitent du canal d'insertion sur les marchés du travail subsaharien francophone, s'accordent sur le fait que la recherche d'emploi ou l'obtention d'un emploi s'effectue essentiellement via la mobilisation du réseau de solidarité familiale (voire De Vreyer et Roubaud, 2013, page 21 pour le cas des marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne ; Yogo, 2011 pour le cas du Cameroun).

Les campagnes d'information dans les médias par le truchement des journaux, d'internet, etc. représentent le deuxième canal d'information en moyenne 38% d'individus utilisent ce canal. Ce chiffre atteint 59.75% pour le groupe des personnes éligibles non participantes en Côte d'Ivoire. Ceci veut dire que les campagnes formelles du SPE dans les médias sont importantes. Maintenant, il faut renforcer leurs diffusions au niveau plus local, par exemple en s'appuyant sur les radios communautaires, les écoles reculées, les autorités traditionnelles et religieuses, etc. Enfin, près de 1/5 (15% en moyenne) des personnes interrogées déclarent avoir pris connaissance du SPE à travers une campagne d'information dans un lieu public et 6% en moyenne déclarent avoir connu le SPE via un autre support d'information. Ce chiffre s'élève à 21.94% pour le groupe de comparaison quasi-expérimental au Congo Brazzaville. Une attention particulière doit être dirigée vers ce canal qui semble être adopté dans ce pays et il est important d'identifier les éléments qui ont été consignés dans cette option.

Tableau 4.2: Ventilation des supports d'informations sur l'existence des SPE

Canal d'information	Cameroun			Congo Brazzaville			Côte d'Ivoire			Sénégal			Tchad			Ensemble		
	T	C1	C2	T	C1	C2	T	C1	C2	T	C1	C2	T	C1	C2	T	C1	C2
A travers une campagne d'information dans les médias	30.90	30.28	36.46	6.30	2.58	9.86	50.24	58.64	59.75	44.30	45.78	55.12	26.60	35.48	41.89	34.38	36.63	44.09
A travers une campagne d'information dans un lieu public	15.03	14.89	23.98	25.63	21.40	11.27	7.55	12.15	14.09	16.03	14.96	14.81	13.98	15.16	7.88	14.37	15.37	16.31
A travers un proche	51.27	54.23	38.34	53.99	54.09	62.44	39.45	26.75	24.77	21.97	35.04	26.36	51.86	46.42	35.81	43.47	42.27	34.50
Autres	2.80	0.60	1.22	14.08	21.94	16.43	2.77	2.46	1.39	17.70	4.22	3.70	7.56	2.93	14.41	7.78	5.74	5.10

**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

**Note :** T=groupe de traitement quasi-expérimental

C1=groupe de comparaison quasi-expérimental

C2=groupe des individus éligibles non participant



### **1.3 Inscription aux SPE**

Sachant que l'individu est éligible et informé, il doit maintenant décider de s'inscrire aux SPE. Le candidat potentiel effectue un calcul coût/avantage et décide de s'inscrire au programme si et seulement si les gains liés à l'inscription sont supérieurs aux coûts de cette inscription. Le tableau 1.3 réplique les résultats du tableau 1.1 sur la connaissance du SPE. En effet, les hommes sont toujours plus nombreux à recourir aux SPE comparativement aux femmes soit 62,92% contre 37% en moyenne. Les personnes éduquées et celles vivant seules sont toujours plus nombreuses à s'inscrire aux SPE. Un résultat saillant de cette étude est l'analyse du statut de l'individu sur le marché du travail avant son inscription. En effet, 6 personnes sur 10 (61,53% en moyenne) déclarent être hors de la force de travail avant l'inscription au SPE. 11,88% seulement étaient en recherche active d'un emploi et 26,58% en moyenne effectuaient une recherche sur le tas. Ces chiffres révèlent quelques disparités en fonction du pays. Au Sénégal par exemple, 59,26% en moyenne exerçaient déjà un emploi avant de s'inscrire au SPE. Cela peut révéler le fait que les emplois occupés n'étaient pas de bonne qualité. Ainsi, ces candidats actifs occupés avant leur inscription se rendent aux SPE pour améliorer la qualité de l'appariement sur le marché du travail. Les personnes inscrites au SPE maîtrisent parfaitement la langue française. En fait, plus de 97% des individus inscrits aux SPE savent lire, écrire et parler le français et dans une moindre mesure l'anglais. Les individus qui ont recours aux services d'emploi sont des non migrants, en bonne santé, jeunes avec une moyenne d'âge de 30 ans ayant un père en emploi.

Tableau 4.3: Inscription aux SPE suivant quelques caractéristiques sociodémographiques

Variables	Cameroun		Congo Brazzaville		Côte d'Ivoire		Sénégal		Tchad		Ensemble	
	T	C1	T	C1	T	C1	T	C1	T	C1	T	C1
Age	30.49	31.02	28.46	28.68	30.33	30.47	31.36	32.18	30.19	30.60	30.34	30.34
<b>Sexe</b>												
Hommes	52.89	53.12	73.90	68.70	70.46	7.81	52.73	59.74	61.08	71.46	60.95	64.89
Femmes	47.11	46.88	26.10	31.30	29.54	32.19	47.27	40.26	38.92	28.54	39.05	35.11
<b>Education</b>												
Primaire	0.08		12.94	11.32	0.75	0.29	0.24	9.44	3.52	0.79	2.36	3.76
Secondaire	2.12	3.22	32.15	26.92	24.46	6.67	4.04	16.77	31.40	16.67	17.14	13.59
Supérieur	97.79	96.78	54.91	61.75	74.79	93.05	95.72	73.80	65.08	82.55	80.49	82.65
<b>Situation matrimoniale</b>												
En couple	31.41	34.21	24.84	31.52	40.87	30.80	42.16	43.07	59.01	54.51	40.82	39.44
Seul	68.59	65.79	75.16	68.48	59.13	69.20	57.84	56.93	40.99	45.49	59.18	60.56
<b>Statut avant l'inscription</b>												
Inactif	67.83	58.75	54.28	56.62	67.73	75.20	33.73	33.63	73.40	74.32	61.22	61.85
Chômage	10.70	12.68	12.32	15.60	18.25	10.18	6.18	7.93	12.32	12.23	12.15	11.61
Actifs occupés	21.48	28.57	33.40	27.78	14.02	14.62	60.10	58.43	14.29	13.45	26.63	26.54
<b>Français</b>												
Ne maîtrise pas	0.93	0.91	4.80	4.27	0.94	1.72	1.07	6.93	3.21	1.07	1.86	2.75
Maîtrise	99.07	99.09	95.20	95.73	99.06	98.28	98.93	93.07	96.79	98.93	98.14	97.25
<b>Anglais</b>												
Ne maîtrise pas	18.68	20.02	49.06	47.33	24.27	23.51	18.76	39.06	48.76	40.56	29.64	33.68
Maîtrise	81.32	79.98	50.94	52.67	75.73	76.49	81.24	60.94	51.24	59.44	70.36	66.32
<b>Statut migratoire</b>												
Non migrant	73.09	75.55	59.33	78.86	58.23	83.80	85.27	84.24	86.34	82.62	73.24	81.35
Migrant	26.91	24.45	40.67	21.14	41.77	16.20	14.73	15.76	13.66	17.38	26.76	18.65
<b>Etat de santé</b>												
Mauvais	2.46	2.41	4.59	2.56	1.88	1.65	0.36	0.40	1.35	0.72	1.92	1.49
Bonne	97.54	97.59	95.41	97.44	98.12	98.35	99.64	99.60	98.65	99.28	98.08	98.51
<b>Situation d'activité du père</b>												
Sans emploi	24.11	24.85	50.94	37.71	28.69	24.09	20.55	30.22	22.88	22.10	27.10	27.03
En emploi	75.89	75.15	49.06	62.29	71.31	75.91	79.45	69.78	77.12	77.90	72.90	72.97

**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018). **Note :** T=groupe de traitement quasi-expérimental ; C1=groupe de comparaison quasi-expérimental.

#### **1.4 Connaissance des autres programmes/projets de promotion de l'emploi**

Au-delà des services publics de l'emploi traditionnels, les gouvernements ont mis sur pied un ensemble de structures/programmes/projets de promotion de l'emploi afin de maîtriser tous les aspects du marché du travail. Ces dispositifs sont généralement logés dans les différents départements ministériels. Dans le cadre de notre étude, 68.88% (en moyenne) des individus de sexe masculin sont au courant de l'existence d'au moins un dispositifs/programmes/projets de promotion de l'emploi. Ce résultat rejoint celui trouvé précédemment et entérine le fait que les hommes mettent plus d'intensité dans la recherche d'emploi. Les hommes sont plus dynamiques sur le marché du travail pour plusieurs raisons : une des explications centrales de ce dynamisme est que sur les marchés du travail des pays d'Afrique francophone, il n'excite généralement pas des incitations à la recherche d'emploi tels que les allocations/assistances chômage. Les individus au chômage doivent se contenter des subventions familiales pour financer la recherche. Cependant, ces aides non formelles se raréfient au fur et à mesure que le temps passe. Dès lors, les chercheurs doivent multiplier les stratégies pour sortir rapidement de cet état. Les personnes ayant un niveau d'étude élevé et celles vivant seul sont toujours plus nombreuses à connaître un autre dispositifs/programmes/projets de promotion de l'emploi au moins. Ce résultat avait déjà été mis en exergue précédemment. La maîtrise des langues (français et anglais), le fait d'avoir un père qui travaille, la santé des individus et le statut migratoire détermine considérablement la propension à connaître une autres structures/programmes/projets de promotion de l'emploi au moins.

Tableau 4.4: Connaissance des autres dispositifs suivant les caractéristiques sociodémographiques

Variables	Cameroun			Congo Brazzaville			Côte d'Ivoire			Sénégal			Tchad			Ensemble		
	T	C1	C2	T	C1	C2	T	C1	C2	T	C1	C2	T	C1	C2	T	C1	C2
Age	31.18	31.79	29.11	28.59	28.79	27.55	27.55	30.49	30.26	30.92	30.74	29.29	29.29	29.29	29.29	30.49	30.39	29.71
<b>Sexe</b>																		
Hommes	56.59	61.18	63.02	72.70	70.24	73.73	71.40	68.26	69.82	61.43	62.81	70.99	72.80	81.80	74.03	67.37	69.81	69.48
Femmes	43.41	38.82	36.98	27.30	29.76	26.27	28.60	31.74	30.18	38.57	37.19	29.01	27.20	18.20	25.97	32.63	30.19	30.52
<b>Education</b>																		
Primaire				12.66	11.75	5.08	0.68	0.24	0.48		2.48	4.94	4.67	0.17	1.73	3.00	3.08	1.45
Secondaire	1.17	1.54	3.54	30.52	27.46	37.29	22.52	6.57	6.73	2.38	11.98	11.11	22.25	8.35	18.18	16.88	11.53	10.86
Supérieur	98.83	98.46	96.46	56.82	60.79	57.63	76.80	93.18	92.79	97.62	85.54	83.95	73.08	91.49	80.09	80.11	85.39	87.69
<b>Situation matrimoniale</b>																		
En couple	35.06	33.55	27.97	23.08	30.40	33.05	40.92	30.98	26.25	43.81	43.39	27.16	57.42	52.59	45.89	39.26	36.01	30.42
Seul	64.94	66.45	72.03	76.92	69.60	66.95	59.08	69.02	73.75	56.19	56.61	72.84	42.58	47.41	54.11	60.74	63.99	69.58
<b>Français</b>																		
Ne maîtrise pas	1.17	0.22	0.32	3.72	4.34	5.08	1.13	1.87	0.96	1.43	2.07	0.62	3.85	0.50	3.46	1.99	1.99	1.52
Maîtrise	98.83	99.78	99.68	96.28	95.66	94.92	98.87	98.13	99.04	98.57	97.93	99.38	96.15	99.50	96.54	98.01	98.01	98.48
<b>Anglais</b>																		
Ne maîtrise pas	17.36	18.64	22.51	45.91	46.74	60.17	24.44	23.54	27.08	19.05	27.27	35.19	36.81	30.72	35.50	27.60	29.92	31.05
Maîtrise	82.64	81.36	77.49	54.09	53.26	39.83	75.56	76.46	72.92	80.95	72.73	64.81	63.19	69.28	64.50	72.40	70.08	68.95
<b>Statut migratoire</b>																		
Non migrant	71.12	72.81	76.21	57.36	78.59	80.51	59.12	84.42	86.06	87.14	78.93	74.69	84.89	80.13	82.68	67.95	80.27	81.67
Migrant	28.88	27.19	23.79	42.64	21.41	19.49	40.88	15.58	13.94	12.86	21.07	25.31	15.11	19.87	17.32	32.05	19.73	18.33
<b>Etat de santé</b>																		
Mauvais	3.01	3.29	2.89	4.47	2.43	1.69	2.14	1.54	1.92	0.48	0.41	0.62	1.92	0.83	0.43	2.56	1.78	1.73
Bonne	96.99	96.71	97.11	95.53	97.57	98.31	97.86	98.46	98.08	99.52	99.59	99.38	98.08	99.17	99.57	97.44	98.22	98.27
<b>Situation d'activité du père</b>																		
Sans emploi	25.04	23.68	17.68	53.85	38.06	38.14	28.83	23.54	20.19	25.24	31.82	38.27	24.45	21.70	17.32	31.05	27.26	22.68
En emploi	74.96	76.32	82.32	46.15	61.94	61.86	71.17	76.46	79.81	74.76	68.18	61.73	75.55	78.30	82.68	68.95	72.74	77.32

**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

**Note :** T=groupe de traitement quasi-expérimental

C1=groupe de comparaison quasi-expérimental

C2=groupe des individus éligibles non participant

### **1.5 Inscription dans les autres programmes/projets de promotion de l'emploi**

L'intensité avec laquelle un chômeur-chercheur prospecte le marché du travail détermine considérablement la vitesse avec laquelle cet individu sort du chômage. Les travaux sur les canaux de recherche d'emploi ont souvent opéré une distinction entre canaux formels et informels (Huffman et Torres, 2001). Or, dans la réalité les individus procèdent le plus souvent à un mix des différentes méthodes pour accroître la probabilité de sortie du chômage. Dans le cadre de notre étude, 74.01% (en moyenne) des individus de sexe masculin sont inscrits dans au moins un dispositifs/programmes/projets de promotion de l'emploi. Ce résultat rejoint celui trouvé précédemment et entérine le fait que les hommes mettent plus d'intensité dans la recherche d'emploi. En effet, les individus peuvent choisir l'effort avec lequel ils prospectent le marché du travail par exemple en combinant plusieurs méthodes de recherche d'emploi (Holzer, 1988 ; Sabatier, 2002 ; etc.). De plus, les travaux récents sur la théorie de la recherche d'emploi suggèrent que le taux d'arrivée des offres d'emploi est le résultat de l'intensité avec laquelle l'emploi est recherché. Cette intensité est endogène et influencée par les caractéristiques du chômeur, l'état du marché de l'emploi et les contraintes institutionnelles (Pissarides, 2011). Comme le relevait déjà les résultats de la section 1.1, les personnes éduquées (diplômés du supérieur) et celles vivant seul sont toujours plus nombreuses à connaître un autre dispositifs/programmes/projets de promotion de l'emploi au moins. Pour les premiers l'explication réside dans la stratégie d'échantillonnage et pour les seconds les raisons sont fournies par Weber (2008). En ce qui concerne, le statut avant l'inscription aux dispositifs, les individus étaient majoritairement inactifs. On peut dire qu'il s'agit généralement des individus nouvellement diplômés de l'enseignement supérieur à la recherche d'une première expérience sur le marché du travail. Au Cameroun par contre, 26.53% des individus issus du groupe de contrôle quasi expérimental étaient en emploi au moment de leur inscription. Ce qui nous amène à nous questionner par rapport à la qualité de l'emploi sur le marché camerounais du travail. Car si plus un quart des personnes en emploi ont recours aux services d'emploi cela revient à dire que l'appariement n'est pas assuré sur ce marché du travail. Ces candidats maîtrisent toujours la langue française et sont pour la plupart non migrants, jeunes et en bonne santé avec des pères en emploi.

Tableau 4.5: Inscription dans les autres dispositifs suivant les caractéristiques sociodémographiques

Variables	Cameroun		Congo Brazzaville		Côte d'Ivoire		Sénégal		Tchad		Ensemble	
	T	C1	T	C1	T	C1	T	C1	T	C1	T	C1
<b>Age</b>	29.96	31.63	26.44	29.4	30.05	30.99			32.08	30.61	30.26	31.09
<b>Sexe</b>												
Hommes	64.47	79.59	33.33	80.00	74.16	71.43			82.09	86.67	71.17	76.85
Femmes	35.53	20.41	66.67	20.00	25.84	28.57			17.91	13.33	28.83	23.15
<b>Education</b>												
Primaire									10.45		1.60	
Secondaire	0.66	44.44	44.44		18.66	6.83			22.39	5.00	13.50	4.32
Supérieur	99.34	55.56	55.56	100	81.34	93.17			67.16	95.00	84.90	95.68
<b>Situation matrimoniale</b>												
En couple												
Seul	27.63	35.71	33.33	40.00	34.45	32.92			55.22	51.67	35.24	37.65
	72.37	64.29	66.67	60.00	65.55	67.08			44.78	48.33	64.76	62.35
<b>Statut avant l'inscription</b>												
Inactif	69.08	65.31	88.89	80.00	64.59	66.46			67.16	76.67	67.05	68.21
Chômage	10.53	8.16			21.05	13.66			10.45	15.00	15.33	12.04
Actifs occupés	20.39	26.53	11.11	20.00	14.35	19.88			22.39	8.33	17.62	19.75
<b>Français</b>												
Ne maîtrise pas					0.96	0.62			8.96		1.83	0.31
Maîtrise	100.00	100.00	100.00	100.00	99.04	99.38			91.04	100.00	98.17	99.69
<b>Anglais</b>												
Ne maîtrise pas	12.50	20.41	77.78	20.00	21.05	23.60			46.27	23.33	23.11	22.53
Maîtrise	87.50	79.59	22.22	80.00	78.95	76.40			53.73	76.67	76.89	77.47
<b>Statut migratoire</b>												
Non migrant	71.05	65.31	100.00	60.00	50.72	73.91			83.58	73.33	63.84	70.99
migrant	28.95	34.69		40.00	49.28	26.09			16.42	26.67	36.16	29.01
<b>Etat de santé</b>												
Mauvais	1.97	2.04			2.39	0.62			2.99		2.29	0.93
Bonne	98.03	97.96	100.00	100.00	97.61	99.38			97.01	100.00	97.71	99.07
<b>Situation d'activité du père</b>												
Sans emploi	28.29	19.39	22.22		24.40	27.33			25.37	10.00	25.86	21.30
En emploi	71.71	80.61	77.78	100.00	75.60	72.67			74.63	90.00	74.14	78.70

Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Note : T=groupe de traitement quasi-expérimental

C1=groupe de comparaison quasi-expérimental

Au Sénégal, il y a seulement 10 individus qui sont inscrit dans un autre programme/projets d'emploi.

### **1.6 Connaissance des autres dispositifs sachant qu'on connaît le SPE mère**

La problématique de la diffusion de l'information reste cruciale car un accès différencié à l'information sur l'existence d'un programme peut réduire le nombre de personnes qui connaissent ce programme et par la suite entraver la participation au programme. Malgré les milliards de francs que l'Etat injecte chaque année dans les structures de promotion de l'emploi, les destinataires ne sont même pas souvent informés de l'existence de cet arsenal sur le marché du travail. En effet, les résultats du tableau 1.6 révèlent que les hommes, les personnes éduquées et les individus qui vivent seul sont toujours plus nombreuses à connaître un autre dispositif d'aide à l'emploi au moins sachant qu'ils connaissent déjà le SPE mère. Ce résultat revient à dire qu'être conscient de l'existence du SPE mère (à travers une campagne d'information dans les médias ou un lieu public, à travers un proche, etc.) pourrait susciter chez les demandeurs d'emploi un intérêt pour d'autres structures de promotions de l'emploi. Ceci peut s'expliquer par le travail abattu par les conseillers emploi lors du processus d'inscription. En effet, lors des entretiens avec les conseillers emploi, les demandeurs d'emploi sont briefés sur toutes les stratégies de recherches d'emploi ainsi que les tactiques pour rechercher et trouver un emploi de manière efficace et efficiente. Les individus qui connaissent un autre dispositif d'aide à l'emploi au moins sachant qu'ils connaissent déjà le SPE mère sont généralement des non migrants, en bonne santé maîtrisant parfaitement la langue française ayant pour la plupart des pères qui avaient un emploi lorsque ces jeunes avaient 15 ans.

Tableau 4.6: Connaissance des autres programmes/projets sachant qu'on connaît le SPE mère suivant les caractéristiques sociodémographiques

Variables	Cameroun			Congo Brazzaville			Côte d'Ivoire			Sénégal			Tchad			Ensemble		
	T	C1	C2	T	C1	C2	T	C1	C2	T	C1	C2	T	C1	C2	T	C1	C2
Age	31.18	31.79	29.22	28.60	28.82	27.47	30.41	30.48	30.22	30.92	30.74	29.39	31.66	31.64	30.99	30.49	30.40	29.72
<b>Sexe</b>																		
Hommes	56.59	61.18	64.51	72.82	70.35	75.00	71.59	68.28	69.73	61.43	62.81	73.85	72.80	81.80	77.16	67.43	69.84	70.52
Femmes	43.41	38.82	35.49	27.18	29.65	25.00	28.41	31.72	30.27	38.57	37.19	26.15	27.20	18.20	22.84	32.57	30.16	29.48
<b>Education</b>																		
Primaire				12.72	11.81	5.21	0.69	0.25	0.39		2.48	3.08	4.67	0.17	1.52	3.02	3.09	1.14
Secondaire	1.17	1.54	3.75	30.42	27.34	36.46	22.11	6.64	5.66	2.38	11.98	10.77	22.25	8.35	15.74	16.67	11.53	9.77
Supérieur	98.83	98.46	96.25	56.86	60.85	58.33	77.21	93.11	93.95	97.62	85.54	86.15	73.08	91.49	82.74	80.30	85.38	89.09
<b>Situation matrimoniale</b>																		
En couple	35.06	33.55	26.28	22.94	30.30	35.42	40.60	30.79	25.29	43.81	43.39	26.92	57.42	52.59	45.18	39.13	35.94	29.69
Seul	64.94	66.45	73.72	77.06	69.70	64.58	59.40	69.21	74.71	56.19	56.61	73.08	42.58	47.41	54.82	60.87	64.06	70.31
<b>Français</b>																		
Ne maîtrise pas	1.17	0.22	0.34	3.74	4.36	6.25	1.15	1.89	0.98	1.43	2.07	0.77	3.85	0.50	2.54	2.00	2.00	1.47
Maîtrise	98.83	99.78	99.66	96.26	95.64	93.75	98.85	98.11	99.02	98.57	97.93	99.23	96.15	99.50	97.46	98.00	98.00	98.53
<b>Anglais</b>																		
Ne maîtrise pas	17.36	18.64	22.18	45.64	46.60	61.46	24.17	23.69	27.54	19.05	27.27	32.31	36.81	30.72	32.49	27.46	29.95	30.21
Maîtrise	82.64	81.36	77.82	54.36	53.40	38.54	75.83	76.31	72.46	80.95	72.73	67.69	63.19	69.28	67.51	72.54	70.05	69.79
<b>Statut migratoire</b>																		
Non migrant	71.12	72.81	76.11	57.14	78.61	78.13	59.11	84.51	85.74	87.14	78.93	77.69	84.89	80.13	80.71	67.98	80.29	81.19
migrant	28.88	27.19	23.89	42.86	21.39	21.88	40.89	15.49	14.26	12.86	21.07	22.31	15.11	19.87	19.29	32.02	19.71	18.81
<b>Etat de santé</b>																		
Mauvais	3.01	3.29	2.73	4.49	2.44	2.08	1.95	1.56	2.15	0.48	0.41	0.77	1.92	0.83	0.51	2.49	1.79	1.87
Bonne	96.99	96.71	97.27	95.51	97.56	97.92	98.05	98.44	97.85	99.52	99.59	99.23	98.08	99.17	99.49	97.51	98.21	98.13
<b>Situation d'activité du père</b>																		
Sans emploi	25.04	23.68	17.75	53.87	38.00	36.46	28.52	23.44	19.53	25.24	31.82	36.15	24.45	21.70	15.23	30.94	27.21	21.50
En emploi	74.96	76.32	82.25	46.13	62.00	63.54	71.48	76.56	80.47	74.76	68.18	63.85	75.55	78.30	84.77	69.06	72.79	78.50

Source : Auteurs à partir de l'EAPE (2018).

Note : T=groupe de traitement quasi-expérimental

C1=groupe de comparaison quasi-expérimental

C2=groupe des individus éligibles non participant



## **Section 2 : Recours aux dispositifs d'aide à l'emploi et participation au marché du travail**

Dans la littérature, trois raisons sont souvent avancées pour justifier le choix des canaux formels de recherche d'emploi. La première réside dans le fait que les services d'emploi améliorent la qualité de l'appariement en augmentant l'information disponible à des employeurs potentiels sur la quantité et la qualité des candidats, et en améliorant la connaissance des demandeurs d'emploi sur les débouchés sur le marché du travail. La théorie du capital humain suggère que les individus qui utilisent les canaux formels accumulent le capital humain grâce aux formations et à l'expérience de travail qu'offrent ces canaux (Houseman et al. 2003). C'est le cas notamment des programmes qui font l'objet d'une évaluation dans cette étude. Si nous prenons le cas du Programme Emploi Diplômé, qui est une formation sur le tas pendant laquelle le candidat est en entreprise pour l'acquisition et l'accumulation des compétences dans un métier de l'entreprise pendant une durée d'un an généralement. Enfin, les services d'emploi offrent des formations assorties de diplômes/brevets qui permettent aux individus de se signaler sur le marché du travail (Spence, 1973). Cette section propose une analyse préliminaire exploratoire du passage par un dispositif d'aide à l'emploi et les résultats sur le marché du travail.

### **2.1 Connaissance des SPE et participation au marché du travail**

Il existe un débat sur la capacité des canaux formels à l'instar du SPE à améliorer la participation au marché du travail. Sur ce point, Bull et al. (1987) indiquent que les intermédiaires institutionnels permettent de prendre en charge une partie des coûts de prospection et de recrutements et ainsi de favoriser un appariement plus rapide et de meilleure qualité entre offreurs et demandeurs d'emploi. Aussi, Baudry (1994) souligne que ces intermédiaires sont la stratégie la plus efficace lorsque les compétences demandées par l'entreprise et détenues par le travailleur sont moyennement spécifiques. D'autres travaux par contre estiment que les SPE n'ont aucun effet sur les résultats du marché du travail. C'est le cas de Adnett (1987) qui explique l'inefficacité des agences publiques de l'emploi par deux facteurs : d'une part, le recours à de tels intermédiaires aurait un effet désincitatif sur la recherche personnelle ; d'autre part, il ne donnerait accès qu'à des offres d'emploi peu qualifiées, n'attirant alors que les demandeurs les moins diplômés éprouvant le plus de difficultés à sortir du chômage. Ce résultat est entériné par Osberg (1993) qui souligne que les services publics de l'emploi sont associés aux taux de sortie du chômage les plus bas.

Les résultats de notre étude révèlent que dans l'ensemble, le recours au SPE mère augmente l'accès au marché du travail. En effet, les personnes inscrites au SPE mère sont plus nombreuses (61,30%) à décrocher un emploi comparativement à ceux qui n'y ont pas recours (53,27%) et l'écart s'élève à 8,03 points de pourcentages. Ainsi, le recours aux SPE mère détermine la décision de participer au marché du travail en augmentant les chances de trouver un emploi. Le coefficient de Pearson s'élève à 86.08 pour l'ensemble de la population et indique qu'il existe une liaison entre l'inscription aux SPE mère et l'accès à l'emploi sur les marchés du travail des pays de l'étude. Cependant, des disparités existent en fonction du pays d'étude. Au Tchad par exemple, ce sont les personnes qui ne s'inscrivent pas au SPE mère qui semblent privilégiées sur le marché du travail. En fait, 54,12% des personnes non inscrites à l'ONAPE obtiennent un emploi contre 44,42% chez les inscrits. Ce résultat épouse les résultats des travaux qui mettent en évidence un effet mitigé des SPE sur les résultats du marché du travail. Même si ce sont des analyses d'impacts qui permettent de tirer ce type de conclusion, ce résultat constitue une première évidence quant à l'impact de l'ONAPE sur l'accès à l'emploi au Tchad.

En ce qui concerne les autres programmes/projets de promotion d'emploi, le fait d'y être inscrit augmente le différentiel de participation au marché du travail de 8,81 points de pourcentages dans l'ensemble de la population et le coefficient de Pearson s'établit à 26.26 pour l'ensemble de la population et indique qu'il existe une liaison entre l'inscription à au moins un autre programme/projet d'emploi et l'accès à l'emploi sur les marchés du travail des pays de l'étude. Cependant, au Tchad et au Congo Brazzaville la proportion des individus non inscrits dans un autre programme/projet de l'emploi ayant un emploi est plus importante que celle des personnes inscrites. Au Congo Brazzaville, 37.50% des individus inscrits dans un autre programme/projet de l'emploi ont un emploi contre 50.51% dans le groupe des travailleurs non-inscrits. Au Tchad, par contre la différence s'élève à 1,58 point de pourcentage soit 45.52% contre 47.1%.

Un fait marquant de cette étude est que l'inscription au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet augmente considérablement l'obtention d'un emploi. Les chiffres montrent que pour les personnes inscrites au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet, la proportion des individus pourvus d'un emploi s'élève à 68,07% et le gap comparativement aux individus qui ne sont inscrits dans aucun dispositif d'aide à l'emploi est de 9,77 points de pourcentages. Ce résultat est entériné par le coefficient de Pearson qui est de 28,44% pour l'ensemble de la population et montre qu'il existe une liaison entre l'inscription dans plusieurs

dispositifs d'aide à l'emploi et l'accès à l'emploi sur les marchés du travail des pays de l'étude. Ceci implique que pour un chômeur-chercheur le fait de multiplier les stratégies de recherche d'emploi accroît la probabilité de trouver un emploi. Ce résultat est renforcé sur le plan théorique par les modèles de recherche d'emploi à intensité endogène (Mortensen, 1986).

Tableau 4.7 : Connaissance des SPE/programmes/projets et participation au marché du travail

Variables	Cameroun		Congo Brazzaville		Côte d'Ivoire		Sénégal		Tchad		Ensemble	
	Travaille	Ne travaille pas	Travaille	Ne travaille pas	Travaille	Ne travaille pas	Travaille	Ne travaille pas	Travaille	Ne travaille pas	Travaille	Ne travaille pas
Inscrit au SPE mère	71.50	28.50	54.56	45.44	69.53	30.47	65.29	34.71	44.42	55.58	61.33	38.67
Non inscrit au SPE mère	59.20	40.80	42.47	57.53	57.36	42.64	49.23	50.77	54.12	45.88	53.27	46.73
Inscrit dans un autre dispositif	76.75	23.25	37.50	62.50	68.71	31.29	70.00	30.00	45.52	54.48	67.09	32.91
Non inscrit dans un autre dispositif	66.47	33.53	50.51	49.49	65.51	34.49	59.94	40.06	47.1	52.87	58.28	41.72
Inscrit au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet	77.20	22.80	35.71	64.29	70.81	29.19			45.67	54.33	68.07	31.93
Non inscrit au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet	66.50	33.50	50.51	49.49	65.33	34.67	59.98	59.98	47.12	52.88	58.30	41.70

**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

**Note :** Les cellules vides correspondent aux pays qui n'ont pas d'observation pour cette modalité.

## **2.2 Connaissance des SPE/programmes/projets et type d'emploi**

Les marchés du travail des pays en développement sont caractérisés par un poids important du secteur informel avec pour corolaire l'emploi indépendant élevé généralement accompagné de mauvaises conditions de travail. Ainsi, lorsqu'une analyse est menée sur ce type de marché, il est important de diviser l'échantillon des personnes en emploi en travailleurs salariés et travailleurs indépendant. Dans l'ensemble, les analyses montrent que les personnes inscrites dans un dispositif d'aide à l'emploi sont plus représentées dans le salariat comparativement aux non-inscrits. S'agissant du SPE mère, on observe que 81,89% des individus inscrits au SPE mère sont salariés et 18,11% exercent un emploi indépendant. La valeur du coefficient de Pearson est très importante et vaut 144.66 pour l'ensemble de la population et montre qu'il existe une liaison entre l'inscription au SPE mère et l'accès à un emploi salarié sur les marchés du travail des pays de l'étude. Ce résultat reste stable pour les autres dispositifs et indique qu'en général le passage par un dispositif d'aide à l'emploi augmente les chances de trouver un emploi salarié dans le cadre de notre étude.

Ce résultat est différents des faits stylisés observés dans ces marchés du travail (c'est généralement l'emploi indépendant qui domine). Une explication de cette surreprésentation du salariat peut être trouvée dans la stratégie de choix des programmes de l'étude. En effet, les deux principaux programmes évalués (PED et TRE) sont des formations qui préparent les candidats au salariat via une mise en stage pré-emploi (PED) ou par une recherche active sur le marché du travail (TRE).

Tableau 4.8 : Connaissance des SPE/programmes/projets et type d'emploi

Variables	Cameroun		Congo Brazzaville		Côte d'Ivoire		Sénégal		Tchad		Ensemble	
	salarié	indépendant	salarié	indépendant	salarié	indépendant	salarié	indépendant	salarié	indépendant	salarié	indépendant
Inscrit au SPE mère	83.91	16.09	78.43	21.57	85.26	14.74	88.69	11.31	68.61	31.39	81.89	18.11
Non inscrit au SPE mère	67.53	32.47	55.04	44.96	75.54	24.46	79.70	20.30	65.21	65.21	69.73	30.27
Inscrit dans un autre dispositif	84.82	15.18	60.00	40.00	83.51	16.49	85.71	14.29	63.33	36.67	81.55	18.45
Non inscrit dans un autre dispositif	78.50	21.50	72.38	27.62	82.62	17.38	86.34	13.66	67.73	32.27	78.29	21.71
Inscrit au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet	86.36	13.64	60.00	40.00	86.19	13.81			66.67	33.33	83.65	16.35
Non inscrit au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet	78.41	21.59	72.38	27.62	82.30	17.70	86.33	13.67	67.59	32.41	78.19	21.81

**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

**Note :** Les cellules vides correspondent aux pays qui n'ont pas d'observation pour cette modalité.

### **2.3 Connaissance des SPE/programmes/projets et accès à la sécurité sociale**

Même si l'accès à la sécurité sociale n'affecte pas directement le bien-être des travailleurs durant une bonne partie de leur vie active, le fait d'avoir une cotisation à la sécurité sociale est un aspect important de la qualité de l'emploi. En effet, la possibilité de se constituer un tel fonds permet d'avoir de meilleures perspectives financières, une fois la retraite prise. En ce sens, l'accès à la sécurité sociale concourt à un plus grand bien-être chez les travailleurs à long terme. Cependant, les taux d'affiliation à la sécurité sociale sont très faibles dans les économies en développement. Les résultats de l'étude entérinent ce constat avec la proportion des travailleurs qui n'ont pas accès à la sécurité sociale toujours plus importante que celle des travailleurs qui en bénéficient et cet état des choses est profonde au Congo Brazzaville avec tous les travailleurs qui n'ont pas accès à la sécurité sociale si on considère uniquement les travailleurs qui sont inscrits dans un autre dispositif au moins ou à l'ONEMO et dans un autre dispositif simultanément. Lorsque l'analyse est faite en fonction du recours à un dispositif ou non, on constate que la proportion des travailleurs inscrits dans un dispositif ayant accès à la sécurité sociale est toujours supérieure à celle des personnes non inscrites. Si nous prenons le cas du SPE mère, l'on constate que 40.43% des travailleurs inscrits ont accès à la sécurité sociale contre 24.69% pour les travailleurs non-inscrits. Cela signifie que le SPE a presque doublé le nombre de travailleurs affiliés à la sécurité sociale. De plus, le coefficient de Pearson est très important et vaut 179.86 pour l'ensemble de la population et montre qu'il existe une liaison entre l'inscription au SPE mère et l'accès à la sécurité sociale. Ce résultat indique que le passage par un dispositif d'aide à l'emploi améliore cette dimension de la qualité de l'emploi.

Tableau 4.9 : Connaissance des SPE/programmes/projets et accès à la sécurité sociale

Variables	Cameroun		Congo Brazzaville		Côte d'Ivoire		Sénégal		Tchad		Ensemble	
	CS	Pas CS	CS	Pas CS	CS	Pas CS	CS	Pas CS	CS	Pas CS	CS	Pas CS
Inscrit au SPE mère	46.96	53.04	34.72	65.28	50.61	49.39	35.25	64.75	24.37	75.63	40.43	59.57
Non inscrit au SPE mère	26.44	73.56	8.71	91.29	37.23	37.23	19.68	80.32	20.76	79.24	24.69	75.31
Inscrit dans un autre dispositif	48.22	51.78		100.00	53.98	46.02	14.29	85.71	31.15	68.85	48.48	51.52
Non inscrit dans un autre dispositif	40.22	59.78	27.90	72.10	46.15	53.85	31.16	68.84	22.90	77.10	35.16	64.84
Inscrit au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet	49.18	50.82		100.00	56.18	43.82			32.76	67.24	50.30	49.70
Non inscrit au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet	40.19	59.81	27.90	72.10	46.02	53.98	31.08	68.92	22.86	77.14	35.15	64.85

**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

**Note :** Les cellules vides correspondent aux pays qui n'ont pas d'observation pour cette modalité.

CS= accès à la sécurité sociale Pas CS= non affilié à la sécurité sociale



## **2.4 Connaissance des SPE/programmes/projets et distribution des salaires**

Le revenu du travail renvoie directement au niveau de vie des personnes pour qui l'emploi est leur principale source de revenus. En ce sens, cette dimension affecte le bien-être des travailleurs puisque ces derniers sont susceptibles d'avoir ou non un revenu suffisant pour faire face à leurs obligations financières, mais aussi pour pouvoir s'offrir des biens et des services souhaités et subvenir aux besoins du ménage. Les travailleurs s'inscrivent souvent dans des dispositifs d'aide à l'emploi pour améliorer leurs gains sur le marché du travail. De l'analyse du tableau 2.4, il ressort que les personnes inscrites dans un dispositif d'aide à l'emploi ont des rémunérations plus alléchantes que leurs homologues qui ne sont pas inscrits dans ce type de structures. Si nous prenons le cas des personnes inscrites au SPE mère comparativement à ceux qui ne sont pas inscrits au SPE mère, on observe un gap salarial de 34.690 FCFA par mois en valeur absolue. Le test de différence de moyennes permet de conclure à une différence significative (la statistique de Student est de 9,75) de salaire moyen mensuel entre les usagers du SPE mère et ceux qui n'y font pas recours. Ce résultat présente des disparités lorsque l'analyse est effectuée en fonction des pays d'étude. Au Tchad, les travailleurs non-inscrits à l'ONAPE ont un salaire supérieur à celui des personnes inscrites dans ce SPE. Cependant, le test de différence de moyennes réfute ce résultat et aboutit à une différence non significative (la statistique de Student est de 1,20) de salaire moyen mensuel entre les usagers de l'ONAPE et ceux qui ne s'inscrivent pas à l'ONAPE. La situation est plus préoccupante au Congo Brazzaville. Dans ce pays, les travailleurs non-inscrits dans un programme/projet de promotion de l'emploi et ceux qui ne sont pas inscrits à l'ONEMO et dans un autre dispositif ont une rémunération plus de deux fois supérieure à celui de leur confrère qui sont inscrits dans ces différents dispositifs. Cependant, le test de différence de moyennes effectué indique que cette différence n'est pas significative (la statistique de Student est de 1,19). Dans l'ensemble de notre échantillon, le passage par un dispositif d'aide à l'emploi dans ces pays accroît le pouvoir de négociation salarial du travailleur.

Tableau 4.10 : Connaissance des SPE/programmes/projets et distribution des salaires

Variables	Cameroun	Congo Brazzaville	Côte d'Ivoire	Sénégal	Tchad	Ensemble
Inscrit au SPE mère	162198	203909	158506	188054	126650	164975
Non inscrit au SPE mère	110974	113042	144732	144183	135493	130285
Inscrit dans un autre dispositif	184915	80250	172554	120958	142009	171840
Non inscrit dans un autre dispositif	143536	179830	152193	176403	128698	154174
Inscrit au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet	186149	80250	173134		147123	173603
Non inscrit au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet	143748	179830	152533	176180	128514	154207

**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

**Note :** Il s'agit des salaires/rémunérations mensuels

Les cellules vides correspondent aux pays qui n'ont pas d'observation pour cette modalité.

## 2.5 Connaissance des SPE/programmes/projets et contrat de travail

Le fait que l'emploi occupé peut être durable constitue une dimension importante de la qualité de l'emploi. Pour le travailleur ou la travailleuse, la stabilité de l'emploi permet de pouvoir se projeter dans l'avenir et d'avoir des projets de diverses natures plus susceptibles de se concrétiser. À l'inverse, l'instabilité de l'emploi est une forme de précarité qui peut empêcher les personnes en emploi de réaliser certains objectifs ou projets, notamment sur le plan familial. La stabilité ou la sécurité de l'emploi peut être mesuré par le type de contrat de travail. Les marchés du travail dans lesquelles il existe un secteur informel dominant est souvent caractérisé par des contrats de travail non écrits (accords verbal ou rien du tout).

Les résultats de l'étude montrent que les travailleurs inscrits au dispositif d'aide à l'emploi sont toujours plus nombreux à décrocher des contrats écrits comparativement à leur homologue qui ne sont pas inscrits dans ces structures. 70.43% des travailleurs inscrits au SPE mère ont un contrat écrit contre 54.27% pour leurs homologues non-inscrits. Cette différence de proportion est significatif car le coefficient de Pearson est très important et vaut 144,32 pour l'ensemble de la population et montre qu'il existe une liaison entre l'inscription au SPE mère et l'obtention d'un contrat écrit. En filigrane, le passage par un dispositif d'aide à l'emploi augmente les chances d'obtenir un contrat écrit. En effet, pendant les TRE un module est enseigné aux candidats pour leur familiariser aux techniques de négociation du contrat de travail par exemple.

Tableau 4.11 : Connaissance des SPE/programmes/projets et contrat de travail

Variables	Cameroun		Congo Brazzaville		Côte d'Ivoire		Sénégal		Tchad		Ensemble	
	Contrat écrit	Contrat tacite	Contrat écrit	Contrat tacite	Contrat écrit	Contrat tacite	Contrat écrit	Contrat tacite	Contrat écrit	Contrat tacite	Contrat écrit	Contrat tacite
Inscrit au SPE mère	68.22	31.78	69.28	30.72	80.01	19.99	72.57	27.43	53.99	46.01	70.43	29.57
Non inscrit au SPE mère	55.43	44.57	28.75	71.25	68.42	31.58	52.68	47.32	48.36	51.64	54.27	45.73
Inscrit dans un autre dispositif	72.39	27.61	0,00	100	80.43	19.57	50.00	50.00	61.54	38.46	74.72	25.28
Non inscrit dans un autre dispositif	64.12	35.88	60.92	39.08	76.77	23.23	67.64	32.36	51.91	48.09	65.73	34.27
Inscrit au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet	71.90	28.10	0,00	100	82.21	17.79			61.54	38.46	75.68	24.32
Non inscrit au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet	64.22	35.78	60.83	39.17	76.60	23.40	67.57	32.43	51.91	48.09	65.73	34.27

**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

**Note :** Les cellules vides correspondent aux pays qui n'ont pas d'observation pour cette modalité.

## **Conclusion**

Les analyses faites dans ce chapitre ont permis de dresser un portrait des candidats qui ont recours ou non aux structures de promotion de l'emploi des pays d'Afrique francophone au sud du Sahara à travers les principales caractéristiques sociodémographiques et les antécédents sur le marché du travail relevés au cours de l'enquête. Les résultats de cette étude apportent de nouvelles évidences sur le fonctionnement des structures de promotion de l'emploi dans les pays d'Afrique francophone situés au sud du Sahara. En effet, les résultats indiquent que le SPE se fait connaître principalement via le réseau social et la connaissance des SPE mère améliore la connaissance des autres dispositifs d'aide à l'emploi. De plus, les résultats obtenus permettent de dresser le profil des demandeurs de programmes publics ou du moins de ceux qui ont fait l'objet de cette étude. Ils sont généralement des hommes, âgé de 30 ans en moyenne vivant généralement seul, sont pour la plupart des diplômés du supérieur, maîtrise les langues (français et anglais), sont des non migrants, en bonne santé, jeunes ayant un père en emploi. Aussi, quelques résultats sur le marché du travail ont été mis en exergue. L'inscription au SPE mère et dans au moins un autre programme/projet augmente considérablement l'obtention d'un emploi. Les personnes inscrites dans un dispositif d'aide à l'emploi sont plus représentées dans le salariat comparativement aux non-inscrits. Le passage par un dispositif d'aide à l'emploi garantit l'accès à la sécurité sociale. Les personnes inscrites dans un dispositif d'aide à l'emploi ont des rémunérations plus alléchantes que leurs homologues qui ne sont pas inscrits dans ce type de structures. Enfin, le passage par un dispositif accroît les chances d'obtention d'un contrat écrit.

## Bibliographie

- Adnett, N. J. (1987)**, “State Employment Agencies and Labour Market Efficiency”, *Journal of Development Economics*, vol. 12, p. 327-340.
- Barber, A., Daly, C., Giannantonio, C., et Phillips, J. (1994)**, “Job Search Activities: An Examination of Changes Over Time”, *Personnel Psychology*, vol. 47, pp. 739-766.
- Baudry, B. (1994)**, “Segmentation du marché du travail et segmentation du marché de la sous-traitance : une étude de la firme réseau”, *Revue d'Économie Politique*, n° 104, p. 75-95.
- Bull, C., Ornati, O., et Tedeschi, P. (1987)**, “Search, Hiring and Labour Market Intermediaries”, *Journal of Labour Economics*, vol. 5, n° 4, p. 1-17.
- De Vreyer, P et Roubaud, F. (2013)**, *Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne*. Institut de Recherche pour le Développement et Agence Française pour le Développement, Marseille, 454 Pages.
- Heckman, J. et Smith, J (2004)**, “The Determinants of Participation in a Social Program: Evidence from a Prototypical Job Training Program”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 22, No. 2, pp. 243-298.
- Holzer, H. (1988)**, “Search Method Used by Unemployed Youth”, *Industrial and Labor Relations Review*, 40 : 601-611.
- Houseman, S; Kalleberg, A. and Erickcek, G. (2003)**, “The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets,” *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 57, pp. 105-127.
- Huffman, M. et Torres, L. (2001)**, “Job Search Methods: Consequences for Gender-Based Earnings Inequality”, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 58, pp. 127–141.
- Mortensen, D. T. (1986)**, “Job Search and Labor Market Analysis”, O. Ashenfelter et R. Layard (éds), *Handbook of Labor Economics*, 15(2).
- Osberg, L. (1993)**, “Fishing in Different Pools: Job-Search Strategies and Job-Finding Success in Canada in the Early 1980s”, *Journal of Labor Economics*, vol. 11, pp. 348-386.
- Pissarides, C. (2011)**, “Equilibrium in the Labor Market with Search Friction”, *The American Economic Review*, 101(4): 1092-1105.
- Sabatier, M. (2002)**, “Modes de recherche d'emploi et durée de chômage des jeunes : applications microéconométriques au panel téléphonique du CEREQ”, *L'Actualité économique*, 78(1) : 41-66.
- Spence, M. (1973)**, “Job Market Signalling”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, No. 3, pp. 355-374.
- Weber, A. (2008)**, “Individual Incentives in Program Participation: Splitting up the Process in Assignment and Enrollment”. *IZA Discussion Papers 3404*, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Yogo, U. T. (2011)**, “Social Network and Wage: Evidence from Cameroon” *Labour Economics* 25 (4) 528-543.

## **Chapitre 5**

### **Offre de formation professionnelle des SPE en Afrique subsaharienne francophone.**

#### **introduction**

Sous les hypothèses de la concurrence pure et parfaite, la théorie néoclassique de base postule que le marché du travail est toujours en équilibre. Suivant le principe de la main invisible (Adam'Smith,1774), dès qu'une offre d'emploi se crée, immédiatement une demande d'emploi apparait. Cependant lorsque ces hypothèses ne sont pas respectées, un ensemble d'imperfection se développe sur le marché. En réaction, les acteurs développent un ensemble de stratégies visant à s'adapter. Ces stratégies sont expliquées par les théories économiques notamment la théorie du capital humain (Becker,1964), la théorie du signal (Spence,1971). Lesquelles mettent avant les effets positifs de l'éducation sur l'insertion sur le marché du travail. Si ces théories prennent l'éducation de manière globale, d'autres auteurs mettent avant le fait que certaines connaissances acquises peuvent être plus utiles dans un secteur comparativement à d'autres et parlent du capital humain spécifique (Becker,1964) ou plus loin de capital humain transférable (Stevens,1994 ; Acemoglu et pischke,1999).

C'est dans ce sillage que se range la formation professionnelle qui selon la Loi N°2018/010 du 11 Juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et savoir-faire (compétences et l'expérience) nécessaire à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. Le Centre Européen pour le Développement de la Formation professionnelle (CEDEFOP) définit la formation professionnelle comme toutes activités dont le but est de favoriser l'acquisition des connaissances, des compétences et des savoir-faire nécessaires au bon exercice d'une activité ou d'un ensemble d'activités données.

Toutes ces définitions mettent en avant vocation de la formation professionnelle à favoriser l'insertion rapide des individus sur le marché du travail et rejoignent les conclusions de Mckenzie (2017), Caliendo et schmidl (2016), etc qui montrent la formation professionnelle permet de capacité les individus en dans un temps relativement court et impact positivement

l'insertion. C'est dans ce sillage que les politiques publiques en générale et les SPE en particulier mettent la formation professionnelle au centre de leur préoccupation.

UNESCO a effectué une classification des formations professionnelles et distingue les formations professionnelles formelles qui sont sanctionnées par un diplôme reconnu, les formations professionnelles non formelles qui sont relativement courtes et sont sanctionnées par des certificats et les formations professionnelles informelles généralement qualifiées de formation sur le TAS.

L'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi cible principalement les services publics d'emplois donc l'un des axes d'intervention est le renforcement des capacités principalement à travers la formation professionnelle. Le Tableau 1 présente un panorama des formations professionnelles disponibles dans les SPE des pays qui ont fait l'objet de l'étude

Tableau 5.1 : type de programmes de formation par pays

Pays	Stage et/ou subvention	Formation sur le TAS
<b>Cameroun</b>	PED*	Oui
<b>Congo</b>	PED PDCE	Oui
<b>Côte d'Ivoire</b>	PEJEDEC C2D-Emploi Formation complémentaire qualifiante	Oui
<b>Tchad</b>	PADE	Oui : Programme de formation artisan électricien
<b>Sénégal</b>	Contrat de solidarité Contrat d'apprentissage Stage d'adaptation ou de qualification	Non

**Source :** Auteur, à partir de EAPE (2018). \*Programme Emploi Diplômé (PED), Programme d'Appui aux Diplômés sans Expérience (PADE), (DOJETIF), Projet de Développement des Compétences pour l'Employabilité (PDCE), Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences (PEJEDEC), Contrat de désendettement et de Développement (C2D).

L'objectif de ce chapitre est de fournir l'état des lieux de l'échantillon des personnes enquêtées en ce qui concerne la formation professionnelle. Il s'organise en deux sections la première fait une description des caractéristiques sociodémographiques et éducatives des personnes enquêtées et la seconde présente leur situation sur le marché du travail. Toute une distinction est faite entre les personnes inscrites ayant reçu une formation professionnelle, les personnes inscrites n'ayant reçu aucun appui de la part des SPE et les personnes non inscrites.

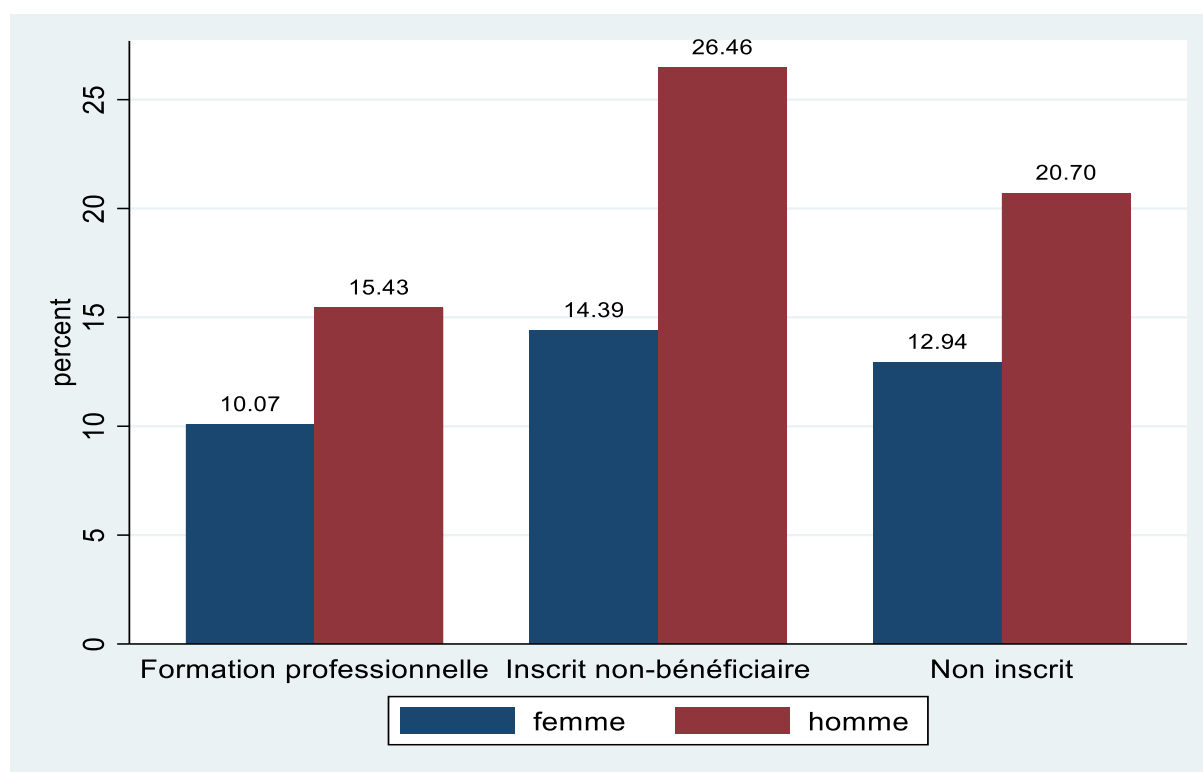
## Section 1: Caractéristiques sociodémographiques et formation professionnelle

Cette section a pour objectif de mettre en exergue entre les caractéristiques sociodémographiques des enquêtes en fonction de leur statut de traitement en ce qui concerne les formations professionnelles offertes par les SPE des pays d'Afrique subsaharienne. De ce fait, les points abordés sont le sexe, le statut matrimonial, l'âge, la religion et l'éducation.

### 1.1. Sexe et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE

De manière générale, les formations professionnelles offertes par les SPE visent à favoriser l'insertion rapide des personnes nécessiteuse. Dans un contexte africain, les hommes sont plus portés à rechercher le travail comparativement aux femmes. Cet état de fait explique la forte représentativité des hommes dans les statistiques de l'enquête sur les SPE en ce qui concerne le recours au SPE et l'accès aux formations professionnelles. Le graphique 1 montre que dans tous les statuts de traitement vis-à-vis des SPE mis en exergues, les hommes sont toujours plus nombreux que les femmes. En ce qui concerne la réception d'un appui en termes de formation professionnelle, la proportion des femmes dans l'échantillon globale est de 10,07% et représente environ les 2/3 de la proportion des hommes dans l'échantillon global 15,43%

**Graphique 5.1 : Distribution des personnes enquêtées par sexe et par statut de traitement**

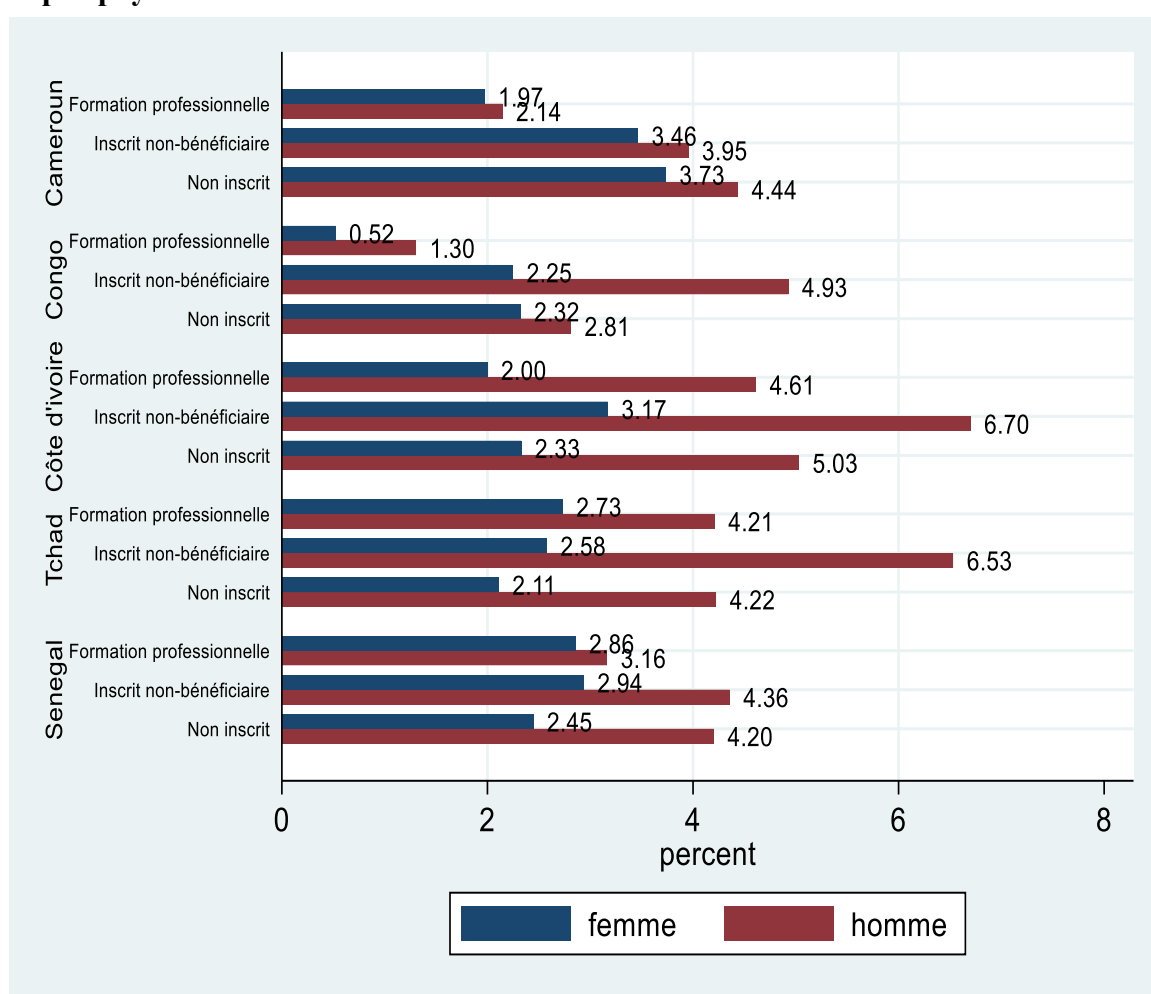


Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).



Ces analyses au niveau global masquent les hétérogénéités existantes entre les échantillons enquêtés de différents pays. En effet, en ce qui concerne l'accès aux programmes de formation professionnelle, le Cameroun, le Congo et le Sénégal apparaissent comme les pays dans lesquels il y'a moins de disparités entre les sexes avec des écarts inférieurs à 1 point de pourcentage. Dans le groupe des Inscrit non bénéficiaire, le Congo, la Côte d'Ivoire et le Tchad sont les pays dans lesquels les disparités entre sexes sont très élevées avec des écarts supérieurs à 2 points de pourcentage. Dans le groupe des non-inscrits, le Cameroun et le Congo sont les pays dans lesquels les écarts par sexe sont faibles.

**Graphique 5.2 : Distribution des personnes enquêtées par sexe, par statut de traitement et par pays**



Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

### 1.2. Age et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE

Les jeunes constituent la tranche de la population la plus vulnérable et paradoxalement ils constituent également la tranche de la population à fort potentiel productif. Cet état des faits justifie d'une part l'intérêt des décideurs publics et les institutions internationales pour le

calibrage de la tranche d'âge correspondante (voir Barlet et al.,2016 pour une revue de la littérature) et d'autres parts la multitude des mesures nationales et internationales sur ciblant les jeunes en général. Les SPE ne sont pas en reste, la cible principale de leurs actions est constituée des jeunes. La tranche d'âge retenue par la majorité des pays d'Afrique subsaharienne francophones pour caractériser la population jeune est celle adoptée par l'Union Africaine. L'Union Africaine qualifie de jeune toute personne âgée entre 15 et 35 ans.

Le tableau1 permet de constater que les personnes enquêtées sont majoritairement des jeunes. Quel que soit la catégorie considérée, la moyenne d'âge des personnes enquêtées est comprise entre 15 et 35 ans. En ce qui concerne les personnes qui ont bénéficié d'un appui en termes de formation professionnelle, l'âge moyen est de 30,35 ans. On constate également une forte disparité entre les pays, le Sénégal apparait comparativement aux autres pays, comme le pays qui offre des formations professionnelles à des individus plus âgés (31,38 ans). Par contre, le Congo semble être celui qui offre des formations professionnelles aux personnes moins âgées comparativement aux autres pays (28,03 ans).

Tableau 5.2 : Distribution de l'âge moyen en fonction du statut de traitement

Pays	Formation professionnelle	Inscrit non bénéficiaire	Non-inscrit	Total
<b>Cameroun</b>	30,28114	31,03455	28,06254	29,83183
<b>Congo</b>	28,03129	28,64426	23,41535	26,90181
<b>Côte d'Ivoire</b>	30,31028	30,4763	30,2958	30,37967
<b>Tchad</b>	30,16772	30,54019	28,73642	29,97777
<b>Sénégal</b>	31,38904	32,1831	29,45636	31,03115
<b>Total</b>	30,35839	30,57553	28,24476	29,79018

Source: Auteur à partir de l'EAPE (2018).

L'Age moyen des personnes inscrites (formation professionnelle et inscrit non bénéficiaire) correspond à l'âge de la jeunesse selon la classification de l'Union Africaine. Cependant, une comparaison entre les trois groupes permet de constater que dans tous les pays le groupe des non-inscrits est constitué des plus jeunes avec une moyenne d'âge égale à 28,24 ans. Néanmoins, dans tous les pays, parmi les inscrits, la formation a tendance à être offerte en moyenne aux plus jeunes. Car en moyenne dans l'échantillon globale, l'âge moyen des personnes qui ont reçu une formation professionnelle (30,35 ans) est inférieur à l'âge moyen des personnes inscrites et qui n'ont pas reçu d'appui (30,57 ans). Cette tendance est la même lorsqu'on regarde entre les pays.

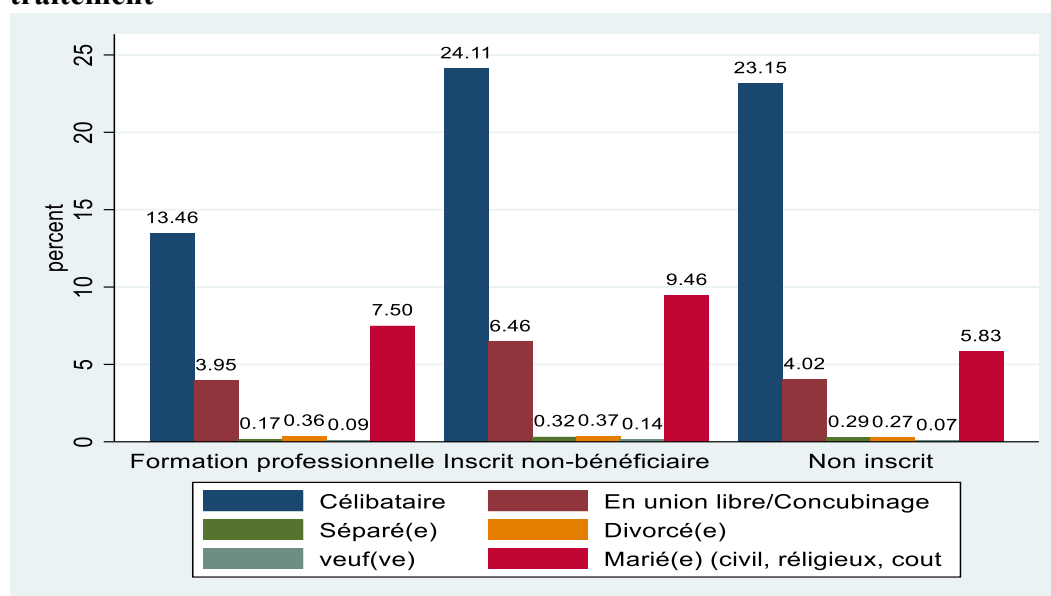
### 1.3. Statut matrimonial et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE

La formation professionnelle constitue l'un des moyens pouvant permettre l'insertion d'un individu sur le marché du travail. Suivant le statut matrimonial, les individus sont amenés à adopter une stratégie différente. De ce fait, le statut matrimonial pourrait avoir une influence sur le recours au SPE.

Le graphique 3 montre que la formation professionnelle est un bien rare, car les personnes qui bénéficient d'une formation professionnelle sont moins nombreuses que celles qui n'ont pas bénéficié d'aucun appui. Quelque soit le statut, les individus ont la possibilité d'avoir accès à une formation professionnelle offerte par les SPE. Cependant, le statut célibataire représente le statut qui est le plus enclin à recevoir une formation professionnelle (13,46%), il est suivi par le statut marié (e) avec 7,5%, Union libre/concubinage (3,95%). Les statuts séparé (e), veufs(ve), divorcés(e) sont des statuts faiblement représentés et peuvent être considérés comme des cas marginaux.

La répartition des statuts dans le groupe des personnes ayant reçu une formation professionnelle épouse pratiquement la même tendance dans les autres groupes (inscrit non-bénéficiaire, non inscrit). En effet, dans tous les groupes les statuts les plus représentés sont respectivement *célibataires* avec des proportions fonction de l'effectif total égale à 13,46%, 24,11% ; 23,15% pour les groupes formation professionnelle, inscrit non bénéficiaire, non-inscrit respectivement. *Marié (e)* avec des proportions fonction de l'effectif total égale à 7,5% ; 9,46% ; 5,83% pour les groupes formation professionnelle, inscrit non bénéficiaire, non-inscrit respectivement. *Union libre/concubinage* dans des proportions de 3,95% ; 6,46% et 4,02% respectivement pour les groupes formation professionnelle, inscrit non bénéficiaire, et non-inscrit. Les autres statuts sont toujours des statuts marginaux.

**Graphique 5.3 : Distribution des personnes enquêtées par statuts matrimoniaux et de traitement**



**Source:** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Un regard désagrégé au niveau national permet d'observer une tendance similaire en ce qui concerne le statut matrimonial célibataire. Le tableau 2 montre que les statuts matrimoniaux célibataire, marié (e) et union libre sont toujours les plus dominants. Pour le statut matrimonial célibataire, des proportions fonction de l'effectif total du pays sont respectivement de 69,83% ; 69, 22% ; 67,26% ; 41,97% ; 58,91% respectivement pour le Cameroun, le Congo, la Côte d'Ivoire, le Tchad et le Sénégal. Pour statut marié (e), on observe les proportions fonction de l'effectif total pays de 15,98% ; 3,21% ; 9,24% ; 41,61% et 38,41% respectivement pour le Cameroun, le Congo, la Côte d'Ivoire, le Tchad et le Sénégal. En ce qui concerne le statut union libre/ concubinage, les proportions fonction de l'effectif total pays sont de 13,71% ; 25,54% ; 13,16% ; 11,38% ; 0.26% respectivement pour le Cameroun, le Congo, la Côte d'Ivoire, le Tchad et le Sénégal.

On constate en outre que dans les pays comme le Congo et la Côte d'Ivoire, la proportion des personnes en Union libre / concubinage qui ont bénéficié d'une formation professionnelle est supérieure à la proportion des personnes mariées (e) du même groupe. Par contre dans les pays comme le Cameroun, le Tchad et le Sénégal la tendance est inversée.

Tableau 5.3 : Distribution de l'échantillon par pays statuts matrimonial et de traitement

	Statut matrimonial	Formation professionnelle	Inscrit non bénéficiaire	Non-inscrit	Total
CAMEROUN					
	Célibataire	13,9	24,3	31,62	69,83
	En union libre/Concubinage	2,56	6,35	4,79	13,71
	Séparé(e)	0,04	0,11	0,04	0,19
	Divorcé(e)	0	0,07	0	0,07
	veuf(ve)	0	0,19	0,04	0,22
	Marié(e) (civil, religieux, )	4,38	6,61	4,98	15,98
	Total	20,88	37,64	41,47	100
CONGO	Célibataire	8,08	33,99	27,15	69,22
	En union libre/Concubinage	4,09	13,68	7,77	25,54
	Séparé(e)	0,31	0,57	0,47	1,35
	Divorcé(e)	0	0,31	0,31	0,62
	veuf(ve)	0	0	0,05	0,05
	Marié(e) (civil, religieux, )	0,41	2,23	0,57	3,21
	Total	12,9	50,78	36,32	100
CÔTE D'IVOIRE	Célibataire	16,06	28,53	22,67	67,26
	En union libre/Concubinage	8,42	8,78	5,96	23,16
	Séparé(e)	0,03	0,06	0,09	0,18
	Divorcé(e)	0,03	0,06	0,03	0,12
	veuf(ve)	0	0,03	0	0,03
	Marié(e) (civil, religieux, )	3,26	3,93	2,06	9,24
	Total	27,79	41,4	30,8	100
TCHAD	Célibataire	10,76	16,91	14,3	41,97
	En union libre/Concubinage	3,7	5,2	2,49	11,38
	Séparé(e)	0,49	0,82	0,82	2,13
	Divorcé(e)	1,08	0,62	0,36	2,06
	veuf(ve)	0,36	0,23	0,26	0,85
	Marié(e) (civil, religieux, )	14,62	16,91	10,08	41,61
	Total	31,01	40,69	28,3	100
SENEGAL	Célibataire	16,76	19,7	22,45	58,91
	En union libre/Concubinage	0,15	0,11	0	0,26
	Séparé(e)	0	0,11	0,04	0,15
	Divorcé(e)	0,55	0,77	0,7	2,02
	veuf(ve)	0,04	0,22	0	0,26
	Marié(e) (civil, religieux, )	12,66	15,63	10,12	38,41
	Total	30,15	36,54	33,31	100

Source: Auteur à partir de l'EAPE (2018).

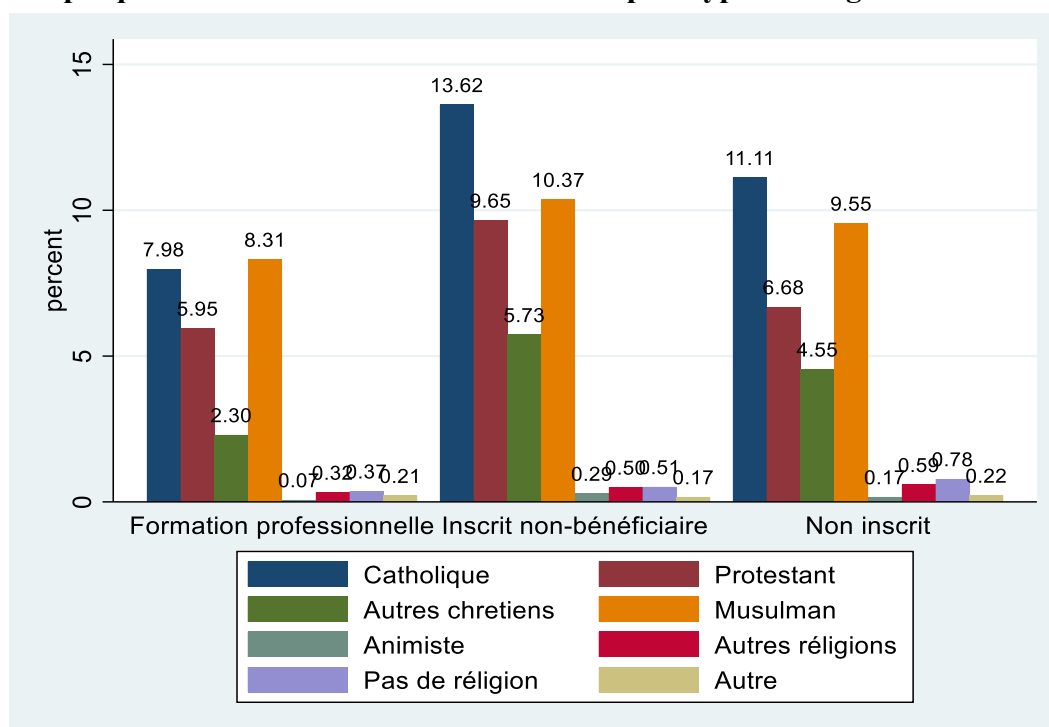
#### 1.4. Religion et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE

Les considérations religieuses affectent de manière différente le comportement des individus dans la société. Il est question ici de voir si l'appartenance religieuse influence le recours au

SPE en général et la réception des appuis en termes de formation professionnelle en particulier. De manière globale, l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi a permis de montrer que 4 appartenances religieuses sont représentées dans pays de l'enquête notamment les religions catholiques, protestants, autres chrétiens, et musulman.

Dans le groupe des personnes ayant reçu une formation professionnelle, les proportions fonction de l'effectif global sont respectivement de 7,98% ; 5,95% ; 2,3% et 8,31% respectivement pour les religions catholiques, protestants, autres chrétiens, et musulman. Comparativement au groupe des inscrits non bénéficiaires, le graphique 4 montre que les musulmans ont plus de chance de recevoir une formation professionnelle que les catholiques. En effet, il n'y a pas une grande différence entre la proportion des musulmans inscrits non bénéficiaires (10,37%) et la proportion des musulmans qui ont reçu une formation professionnelle (8,31%) alors que pour les autres religions, à l'instar des catholiques, la proportion des inscrits non-bénéficiaire (13,62%) est très supérieur à la proportion des catholiques qui ont reçu une formation professionnelle (7,98%). Cette tendance est la même pour les autres chrétiens et les protestants avec des proportions respectives de 5,75% et 9,65% pour le groupe des inscrits non bénéficiaires et 2,3% et 5,95% pour le groupe des personnes qui ont reçu une formation professionnelle.

**Graphique 5.4 : Distribution de l'échantillon part type de religion et statut de traitement**



Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Données de l'enquête (tableau 3) montrent dans tous les pays on retrouve plusieurs types de confession religieuse. Les deux classes prépondérantes qui bénéficient d'une formation professionnelle sont les chrétiens et les musulmans. L'offre de formation professionnelle suit la tendance globale des religions dominantes dans chaque pays. Ces religions sont de deux types : chrétienne (Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Tchad) et musulmane (Sénégal).

Tableau 5.4 : Distribution de l'échantillon par pays, religion et statut de traitement

Pays	RELIGION	Formation professionnelle	Inscrit non bénéficiaire	Non-inscrit	Total
CAMEROUN					
	Catholique	9.71	20.06	23.09	52.86
	Protestant	5.98	9.71	9.71	25.4
	Autres chrétiens	2.65	4.52	4.56	11.73
	Musulman	0.86	1.16	1.53	3.55
	Animiste	0.04	0.04	0.11	0.19
	Autres religions	0.6	0.78	1.2	2.58
	Pas de religion	0.45	1.12	1.05	2.61
	Autre	0.56	0.22	0.3	1.08
	Total	20.84	37.62	41.54	100
CONGO	Catholique	3.59	15.44	10.71	29.73
	Protestant	1.35	12.42	5.98	19.75
	Autres chrétiens	6.29	18.81	13.98	39.09
	Musulman	0.1	0.42	0.62	1.14
	Animiste	0.05	0.83	0.26	1.14
	Autres religions	0.73	1.66	2.03	4.42
	Pas de religion	0.78	1.04	2.29	4.11
	Autre	0.05	0	0.57	0.62
	Total	12.94	50.62	36.43	100
CÔTE D'IVOIRE	Catholique	12.1	17.61	12.38	42.09
	Protestant	5.54	5.82	5.2	16.56
	Autres chrétiens	3.14	8.44	6.71	18.29
	Musulman	5.6	8.04	4.83	18.47
	Animiste	0.12	0.25	0.25	0.62
	Autres religions	0.37	0.31	0.25	0.92
	Pas de religion	0.52	0.55	0.99	2.06
	Autre	0.31	0.43	0.25	0.99
	Total	27.71	41.44	30.85	100
TCHAD	Catholique	8.67	11.29	6.51	26.47
	Protestant	14.3	20.48	11.94	46.73
	Autres chrétiens	0.39	0.46	0.33	1.18
	Musulman	7.26	7.72	9.06	24.05
	Animiste	0.03	0.43	0.23	0.69
	Autres religions	0.07	0.13	0.03	0.23

	Pas de religion	0.2	0.07	0.1	0.36
	Autre	0.1	0.1	0.1	0.29
	Total	31.02	40.67	28.3	100
SENEGAL	Catholique	3.71	3.85	3.3	10.86
	Protestant	0.29	0.07	0.07	0.44
	Autres chrétiens	0.26	0.37	0.04	0.66
	Musulman	25.83	32.17	29.9	87.89
	Animiste	0.07	0.04	0	0.11
	Autres religions	0	0.04	0	0.04
	Total	30.15	36.54	33.31	100

Source: Auteur à partir de l'EAPE (2018).

### 1.5. Education et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE

Suivant les recommandations théoriques qui mettent en avant les effets de l'éducation (Becker, 19964 ; Spence, 1973). Les SPE mettent en œuvre des programmes qui visent le renforcement des capacités des bénéficiaires notamment la formation professionnelle. Pour ne pas exclure certains individus surtout les déperdus scolaires, les formations sont offertes à différents niveaux d'étude.

Le tableau 4 permet de mettre en exergue une corrélation positive entre le recours SPE en général et le niveau d'éducation. Plus le niveau d'éducation s'accroît plus les individus ont tendance à recourir au SPE. Cette tendance est la même en ce qui concerne l'offre de formation professionnelle des SPE. Les données de l'enquête montrent que la proportion des bénéficiaires de la formation professionnelle dans l'échantillon total est de 0,36%, 5,14% et 20,05% pour les personnes de niveau primaire, secondaire et supérieur respectivement.

Tableau 5.5 : Distribution des personnes enquêtées par niveaux d'éducation et par statut de traitement

EDUCATION	Formation professionnelle	Inscrit non bénéficiaire	Non-inscrit	Total
Jamais fréquenté/Mate	0	0,03	0,04	0,07
SIL/Grande section [C	0	0,02	0,01	0,03
CP/CPS [Class 3 (FS)/	0,01	0,01	0,02	0,05
CE1 [Class 4 (FS)/Cla	0,02	0,06	0,07	0,15
CE2 [Class 5 (FS)/Cla	0,01	0,11	0,12	0,24
CM1 [Class 6 (FS)/Cla	0,12	0,28	0,28	0,68
CM2 [Class 7 (FS)/Cla	0,24	0,87	0,7	1,81
6eme G/1eme A.T (Form	0,18	0,19	0,38	0,75
5eme G/2eme A.T (Form	0,14	0,15	0,43	0,72
4eme G/3eme A.T (Form	0,29	0,52	1,31	2,12



3eme G/4eme A.T (Form	1,3	1,81	1,37	4,48
2nde G/T (Form 5)	0,46	0,61	0,91	1,98
1ere G/T (Lower 6)	1,32	1,42	2,25	4,99
Tle G/T (Upper 6)	2,51	4,09	3,37	9,98
1ere année Univ (1st	0,51	1,33	2,04	3,88
2eme année Univ (2nd	5,04	8,63	7,72	21,39
3eme année Univ (3rd	6,25	9,95	6,78	22,99
4eme année Univ (4th	3,41	5,62	2,96	11,99
5eme année Univ. ou p	3,74	5,17	2,78	11,69
Total	25,55	40,9	33,55	100
Primaire	0,36	1,47	1,29	3,12
Secondaire	5,14	5,66	7,76	18,56
Supérieur	20,05	33,77	24,51	78,32
Total	25,55	40,9	33,55	100

**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

### **I.6. Formation et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE**

Le principal objectif de l'offre de formation professionnelle de SPE est de donner une compétence aux individus nécessiteux qui sollicitent leur service. L'octroi d'une formation se fait généralement par recommandation d'un conseiller emploi après qu'il ait établi le bilan professionnel du demandeur d'emploi. Généralement les individus qui sollicitent les services des SPE le cas d'échéant d'une éducation, ont une formation qui entre dans l'un des domaines de formation selon la classification de l'UNESCO à savoir programmes généraux ; Education ; Lettres et arts ; Sciences sociales commerce et droit ; Science ; Ingénierie, industries de transformation et production ; Agriculture et sciences vétérinaires ; Santé et protection sociale ; Services ; Autre.

Le tableau 4 montre que dans la majorité des pays de l'étude, les individus qui ont bénéficié d'une formation professionnelle déclarent comme principal domaine de formation les « Sciences sociales, commerce et droit » à l'exception du Congo. En effet, au Cameroun, au Tchad et au Sénégal les déclarations des individus portent principalement sur le domaine des « Sciences sociales, commerce et droit » comme principal domaine de formation avec les proportions fonction de l'effectif total pays respectifs de 13,06% ; 9,34% ; 18,82%. Pour le Congo, le choix se porte majoritairement sur les « Programmes généraux » 4,78%. La Côte d'Ivoire se démarque également par le fait que deux choix sont fortement représentés « Sciences sociales, commerce et droit » 10,98% et « Ingénierie, industries de transformation et production » 10,54%.

Tableau 5.6 : Distribution des personnes enquêtées par pays, domaine de formation et statut de traitement

Pays	FORMATION	Formation professionnelle	Inscrit non bénéficiaire	Non-inscrit	Total
CAMEROUN	Programmes généraux	0,34	1,27	3,43	5,04
	Education	0,22	0,63	1,16	2,02
	Lettres et arts	1,05	1,94	5,41	8,4
	Sciences sociales, commerce	13,06	21,05	17,28	51,4
	Sciences	1,38	2,54	5,75	9,67
	Ingénierie, industrie de transformation	3,55	7,65	5,82	17,02
	Agriculture et sciences vétérinaires	0,22	0,41	0,26	0,9
	Santé et protection sociale	0,26	1,23	1,49	2,99
	Services	0,04	0,3	0,63	0,97
	Autre	0,63	0,6	0,37	1,61
	Total	20,75	37,63	41,62	100
CONGO	Programmes généraux	4,78	23,4	24,24	52,42
	Education	0,22	0,78	2,78	3,78
	Lettres et arts	0,44	1,17	1,22	2,83
	Sciences sociales, commerce	2,61	9,51	4,56	16,68
	Sciences	1,45	3,06	2,22	6,73
	Ingénierie, industrie de transformation	2,17	9,45	1,61	13,23
	Agriculture et sciences vétérinaires	0,06	0,11	0,11	0,28
	Santé et protection sociale	0,11	0,61	0,06	0,78
	Services	0,56	1,39	0,61	2,56
	Autre	0,11	0,39	0,22	0,72
	Total	12,51	49,86	37,63	100
CÔTE D'IVOIRE	Programmes généraux	0,84	0,97	1,09	2,91
	Education	0,09	0,16	0,28	0,53
	Lettres et arts	0,25	1,38	2,25	3,88
	Sciences sociales, commerce	10,98	19,89	13,83	44,7
	Sciences	0,94	3,75	3,13	7,82
	Ingénierie, industrie de transformation	10,54	6,66	3,97	21,18
	Agriculture et sciences vétérinaires	0,16	0,38	0,41	0,94
	Santé et protection sociale	0,44	0,19	0,22	0,84
	Services	0,47	0,47	0,5	1,44
	Autre	3	7,57	5,19	15,76
	Total	27,71	41,41	30,87	100
TCHAD	Programmes généraux	3,14	2,5	6,9	12,54
	Education	0,9	0,47	2	3,37
	Lettres et arts	0,8	0,63	1,07	2,5
	Sciences sociales, commerce	9,34	16,78	8,14	34,26
	Sciences	1,23	3,4	2,17	6,8
	Ingénierie, industrie de transformation	5,37	7,14	2,33	14,84

	Agriculture et sciences vétérinaires	0,33	1,1	0,53	1,97
	Santé et protection sociale	6,54	6,5	3,04	16,08
	Services	3,07	1,93	1,37	6,37
	Autre	0,13	0,67	0,47	1,27
	Total	30,85	41,13	28,02	100
SENEGAL	Programmes généraux	1,73	6,01	8,04	15,78
	Education	0,41	0,75	0,68	1,84
	Lettres et arts	2,82	2,82	3,64	9,28
	Sciences sociales, commerce	18,82	16,12	12,21	47,15
	Sciences	1,77	2,03	2,44	6,24
	Ingénierie, industrie de transformation	2,25	4,47	2,29	9,02
	Agriculture et sciences vétérinaires	0,04	0,3	0,38	0,71
	Santé et protection sociale	0,41	0,64	0,86	1,92
	Services	2,52	3,16	1,99	7,66
	Autre	0	0,19	0,23	0,41
	Total	30,77	36,48	32,76	100

**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

## **Section 2 : Indicateurs du marché du travail et offre de formation professionnelle des SPE en ASS**

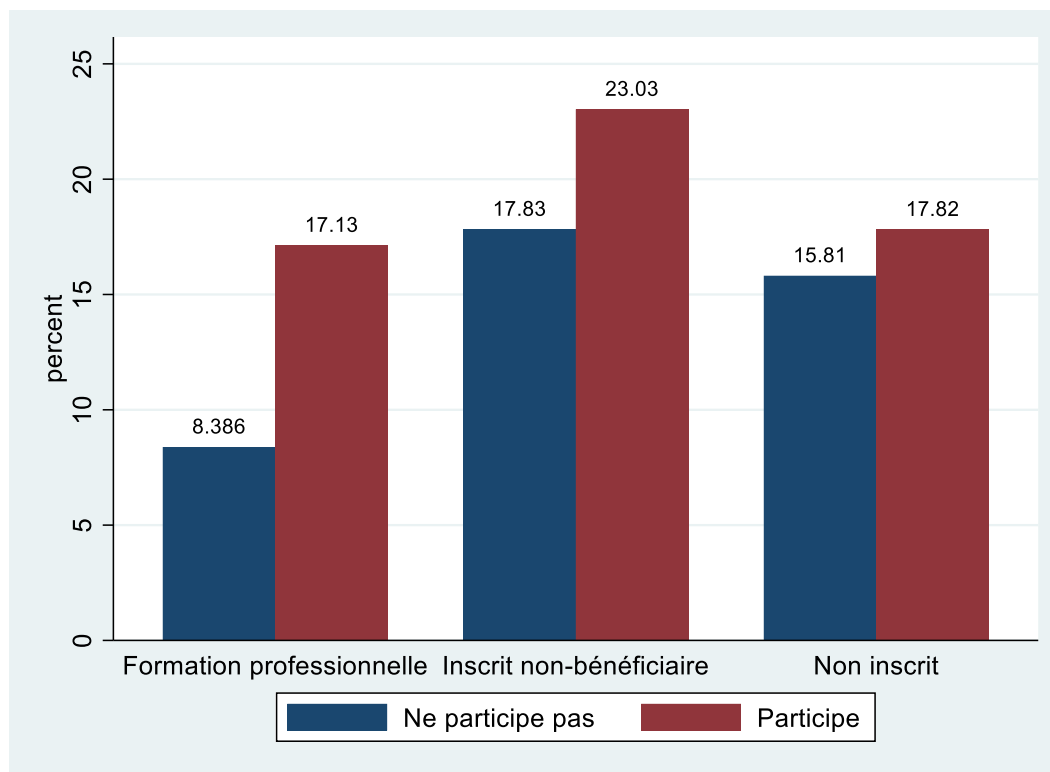
Cette section a pour objectif de faire une description de la situation des personnes enquêtées sur le marché du travail. Particulièrement il s'agit de faire une comparaison entre les personnes ayant bénéficié d'un appui en termes de renforcement des capacités, les inscrites n'ayant bénéficié d'aucun appui et les personnes non inscrites. Elle s'articule en détente dont chacune regarde un aspect des indicateurs du marché du travail. Participation, type d'emploi, salaire ou revenu, qualité de l'emploi.

### **2.1. Participation au marché du travail et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerte par les SPE**

La vocation de la formation professionnelle est de faciliter l'insertion des individus sur le marché du travail (McKenzie (2017)). Par conséquent accroître la participation des marchés du travail. Le graphique 5 permet de constater que dans tous les groupes (formation professionnelle, inscrit non bénéficiaire et non-inscrit) les personnes enquêtées qui participent au marché du travail sont supérieurs aux personnes enquêtées qui ne participent pas. Cependant, les personnes qui ont reçu une formation professionnelle offerte par les SPE sont plus enclines à participer au marché du travail. En effet, bien que toujours en faveur de ceux qui participent au marché du travail, l'écart qui existe entre la proportion des personnes qui participent au marché du travail et celles qui ne participe pas est plus élevé dans le groupe de

personnes qui ont reçu une formation professionnelle (plus de 8 points de pourcentage). Alors qu'il n'est que 5,2 et 2,01 points de pourcentage dans les groupes des inscrits non bénéficiaires et des non-inscrits respectivement.

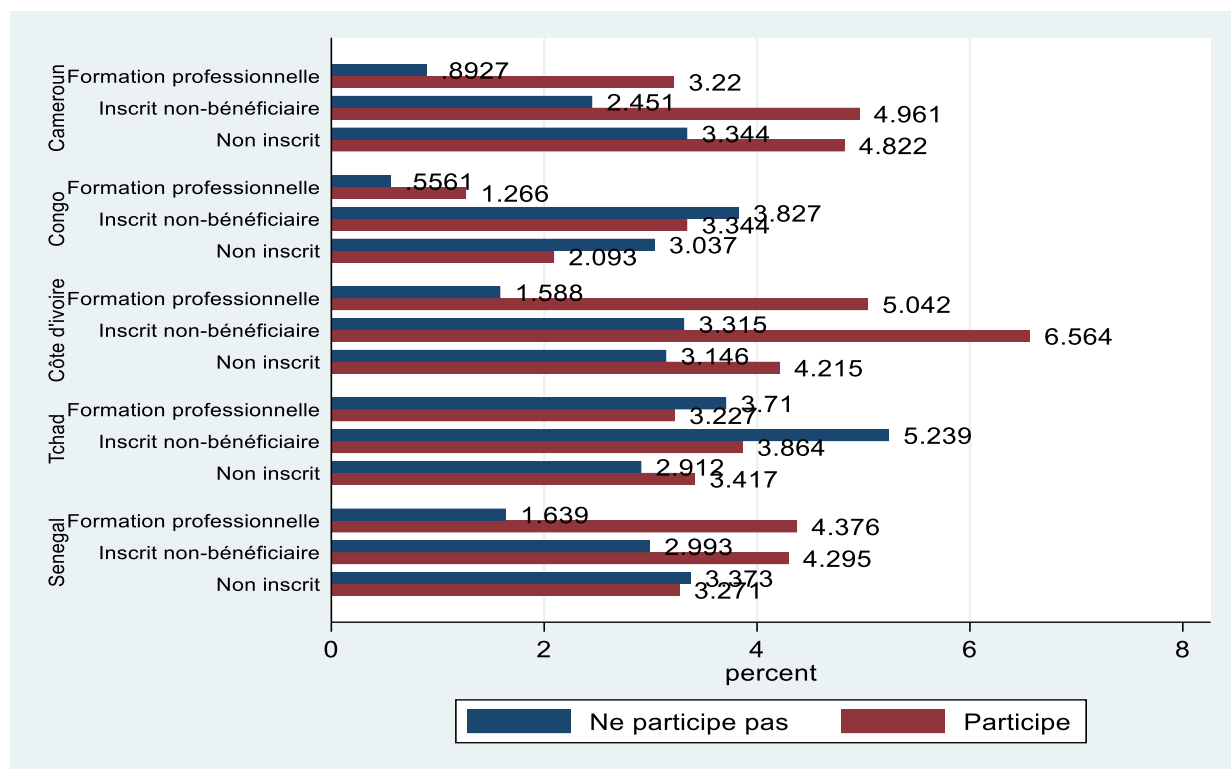
**Graphique 5.5 : Distribution du statut des personnes enquêtées par rapport au marché du travail**



**Source :** Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Le graphique 6 met en exergue une disparité entre les pays. Le Cameroun et la Côte d'Ivoire affichent les tendances similaires à celles observées au niveau global. Les autres pays affichent des tendances variables. Au Congo, on observe une tendance inverse en ce qui concerne les inscrits non-bénéficiaire et les non-inscrits, au Tchad l'inversion des tendances concerne les bénéficiaires et les inscrits non-bénéficiaires. Au Sénégal l'inversion de tendance concerne les non-inscrits.

**Graphique 5.6 : Distribution des personnes enquêtées par statuts et par pays**



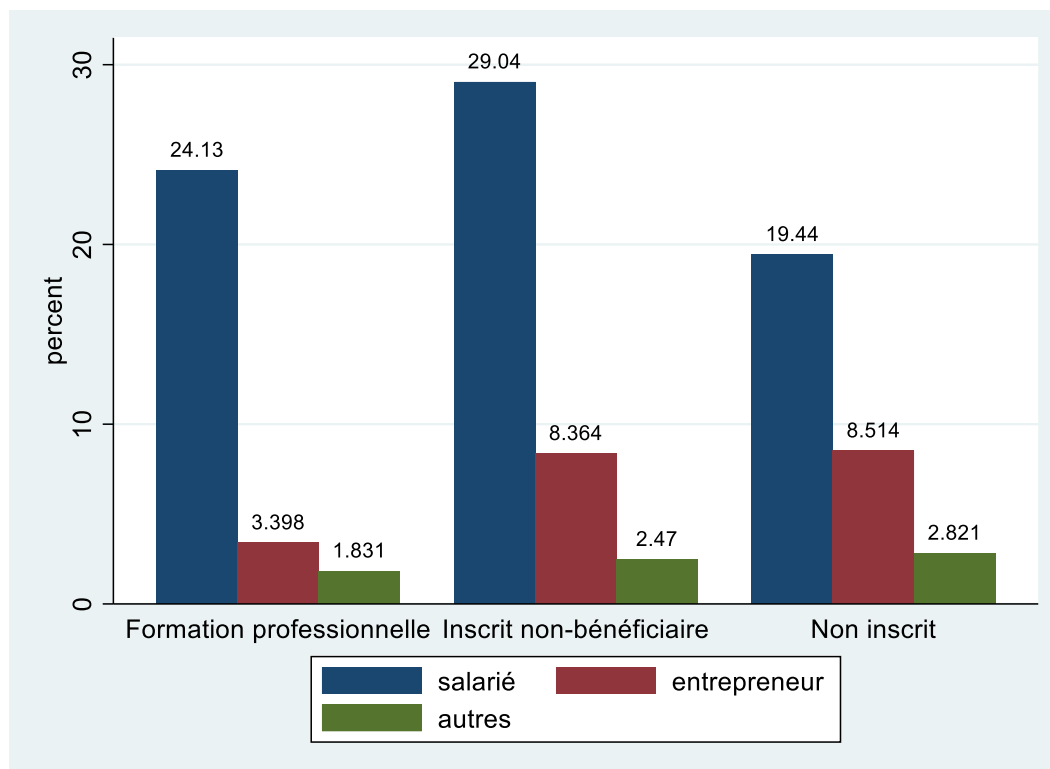
Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

## 2.2. Type d'emploi et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerte par les SPE

Trois statuts dans l'emploi peuvent être mis en exergues dans cette étude. Le salariat qui représente la situation des individus qui sont sous l'autorité d'au moins une autre appelée patron, les entrepreneurs qui sont les propriétaires d'une activité qui génère des emplois ou non et la troisième catégorie qui est constituée des aides familiales, des apprentis et des inclassables.

L'emploi salarié est le type d'emploi vers lequel la majorité des individus enquêtés ont tendance à s'insérer. Ce constat est particulièrement marqué dans le groupe des personnes qui ont reçu une formation professionnelle. Comparativement aux autres groupes, proportion des personnes qui exerce dans l'entrepreneuriat est très faible dans le groupe de personnes qui ont reçu une formation professionnelle. On a les proportions de 3,39%, 8,36% et 8,51% respectivement pour les personnes des groupes Formation professionnelle, Inscrit non bénéficiaire et Non inscrit. Cette tendance est certainement due au fait que la formation professionnelle offerte par les SPE vise prioritairement l'insertion en emploi salarié. De ce fait, peuvent avoir pour effet de réduire les intentions entrepreneuriales des bénéficiaires

**Graphique 5.7 : Type d'emploi en fonction du statut de traitement**



Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

### 2.3. Salaires ou revenu et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerts par les SPE

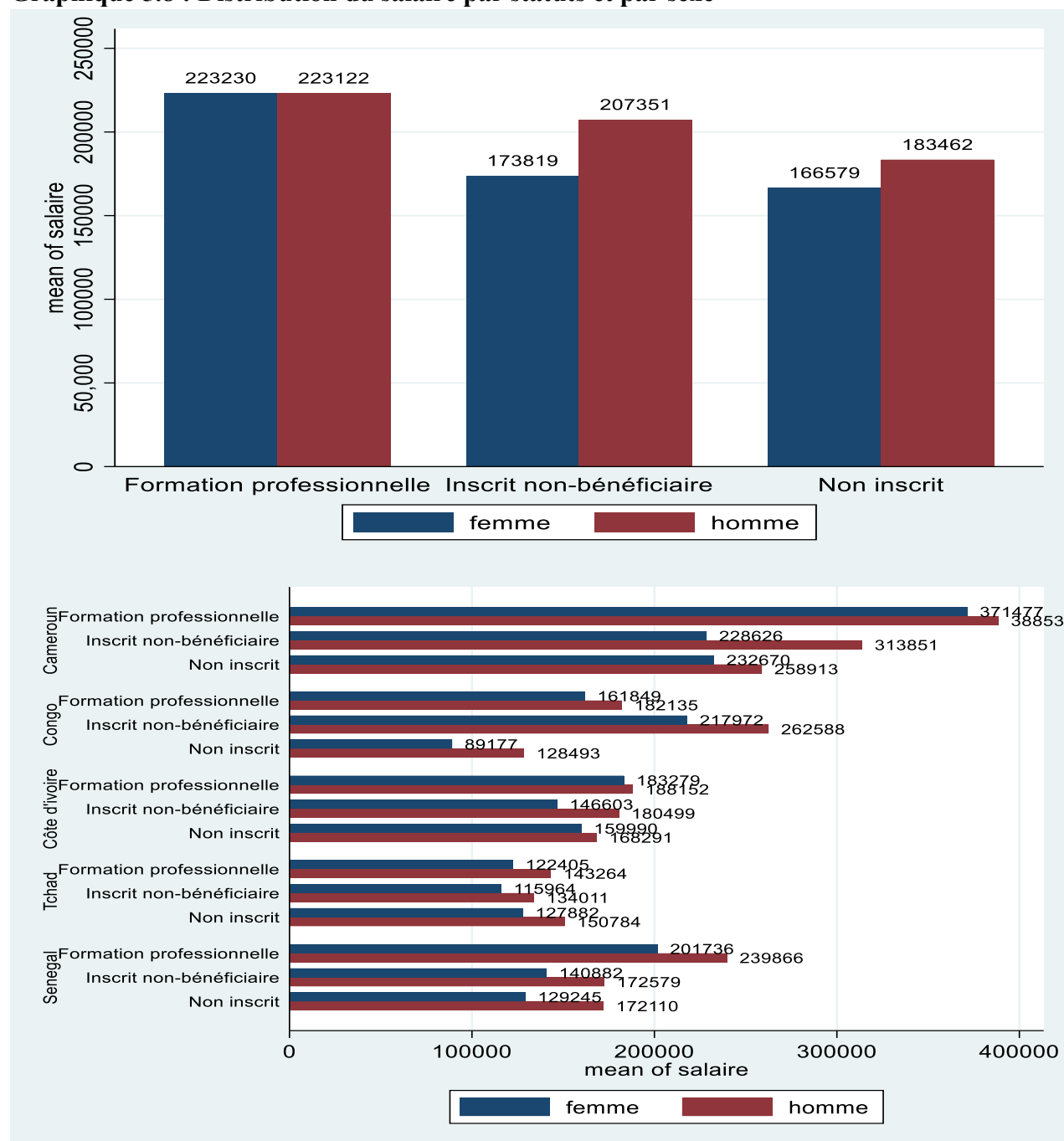
De nombreuses études mettent en relation l'éducation et le niveau de salaire (Mincer,1974 ; Becker,1964). Dans cette optique, des individus peuvent recourir au SPE en générale et aux formations professionnelles offertes par les SPE pour pouvoir s'insérer et avoir une rémunération conséquente.

Le graphique 8 Les données de l'enquête permettent de constater que pour les personnes enquêtées qui ont une rémunération non nulle et inférieure à 8millions, celles qui appartiennent au groupe des personnes qui ont reçu une formation professionnelle ont une rémunération moyenne plus élevée que pour les personnes des autres groupes. Elles de 223 205 Unités monétaires alors que pour les autres est de 197 485 et 178 152 unités monétaires pour les groupes des inscrits non bénéficiaires et des non-inscrits respectivement.

En outre, le graphique 8 permet de constater que les hommes touchent généralement plus que les femmes d'une part et d'autres parts qu'on observe une hiérarchisation des salaires en fonction du statut de traitement. Les bénéficiaires ont un salaire plus élevé que les Inscrits non bénéficiaires. De même, les Inscrits non bénéficiaires ont un salaire plus élevé que les non-

inscrits. Celles analysent ne change pratiquement pas lorsqu'on regarde les tendances par rapport au sexe. La tendance reste pratiquement la même lorsque les analyses portent également sur les pays. De ce fait, les tests de moyenne vont se faire uniquement au niveau global.

**Graphique 5.8 : Distribution du salaire par statuts et par sexe**



Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

Les tableaux 7 et 8 présentent les résultats des tests de moyennes d'abord inter statut de traitement et ensuite intra statut de traitement. Il apparait que les différences entre les groupes

de statuts sont globalement significatives au seuil de 5%. Cependant lorsque les tests sont effectués en regardant les disparités de sexe, il apparaît que la différence de revenu observée entre les hommes et les femmes n'est pas statistiquement significative dans les groupes formation professionnelle et non inscrit.

Tableau 5.7 : Test de différence de moyenne entre les statuts de traitement

Groupes	différences	T statistique	Pr( T  >  t )
F-INB	25720.45 ***	2.7954	0.0052
F-NI	45053.63 ***	4.6155	0.0000
INB-NI	19333.19 **	2.0581	0.0396

Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018). \*F :Formation professionnelle , INB : inscrits non-bénéficiaire, NI : non-inscrit. \*\*\* ;\*\* ;\* donnent les niveaux de significativité au seuil de 1%,5% et 10% respectivement.

Tableau 5.8 : Test de différence de moyenne dans les groupes par sexe.

Sexe	Différences	T statistique	Pr( T  >  t ) =	Groupe
Femme-Homme	108.2571	0.0076	0.9939	Bénéficiaire
Femme-Homme	-33531.64 **	-2.4759	0.0133	Inscrits non bénéficiaire
Femme-Homme	-16882.4	-1.1083	0.2678	Non-inscrits

Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018). \*\*\* ;\*\* ;\* donnent les niveaux de significativité au seuil de 1%,5% et 10% respectivement.

## 2.4. Le sous-emploi et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerte par les SPE

Le BIT distingue deux types de sous-emploi. Le sous-emploi visible qui caractérise la situation des individus qui travaillent moins que les horaires hebdomadaires normaux fixés par la réglementation et désirant travailler plus et le sous-emploi invisible qui caractérise la situation des individus qui ont un niveau de rémunération inférieur au taux minimal fixé par la réglementation en vigueur. Bien que l'offre de formation professionnelle des SPE vise à insérer les individus en emploi salarié, c'est d'abord l'emploi de qualité qui est mis en avant. Il est donc important d'explorer la situation des individus enquêtés particulièrement la qualité des emplois.

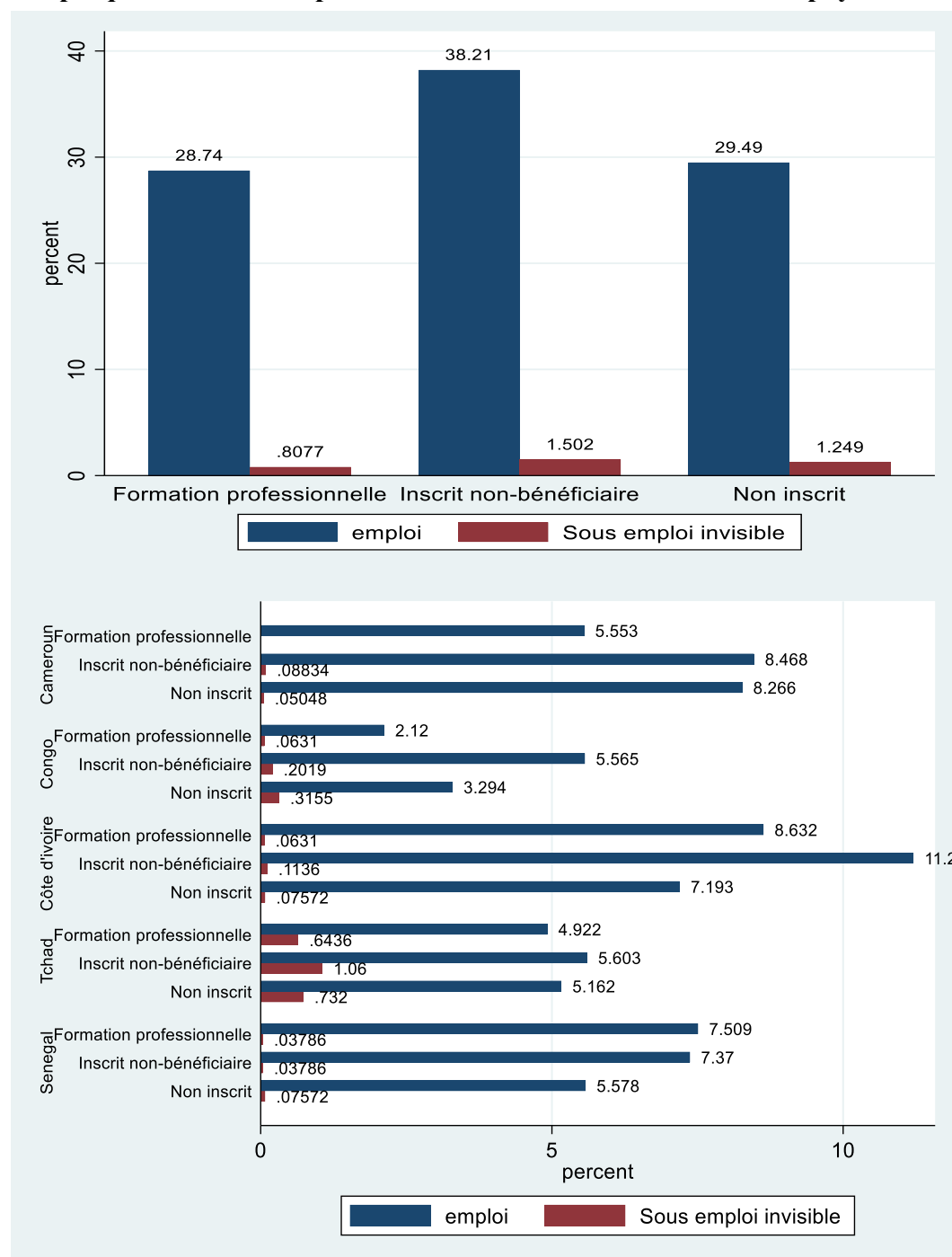
### 2.4.1. Le sous-emploi invisible et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerte par les SPE

Les données de l'enquête permettent de montrer que le sous-emploi invisible est très peu fréquent chez les personnes qui sollicitent les services des SPE en générale. Avec des pourcentages respectifs de 0,8% et 1,5% respectivement pour les enquêtés des groupes de formation professionnelle et les Inscrits non-bénéficiaires. En ce qui concerne la distribution



suivant les pays, on constate que les pays de l'enquête dans lesquels le sous-emploi invisible est le plus marqué sont respectivement le Tchad (2,39%), le Congo (0,55%) et la Côte d'Ivoire (0,23%)

**Graphique 5.9 : Sous-emploi invisible en fonction du statut et du pays**

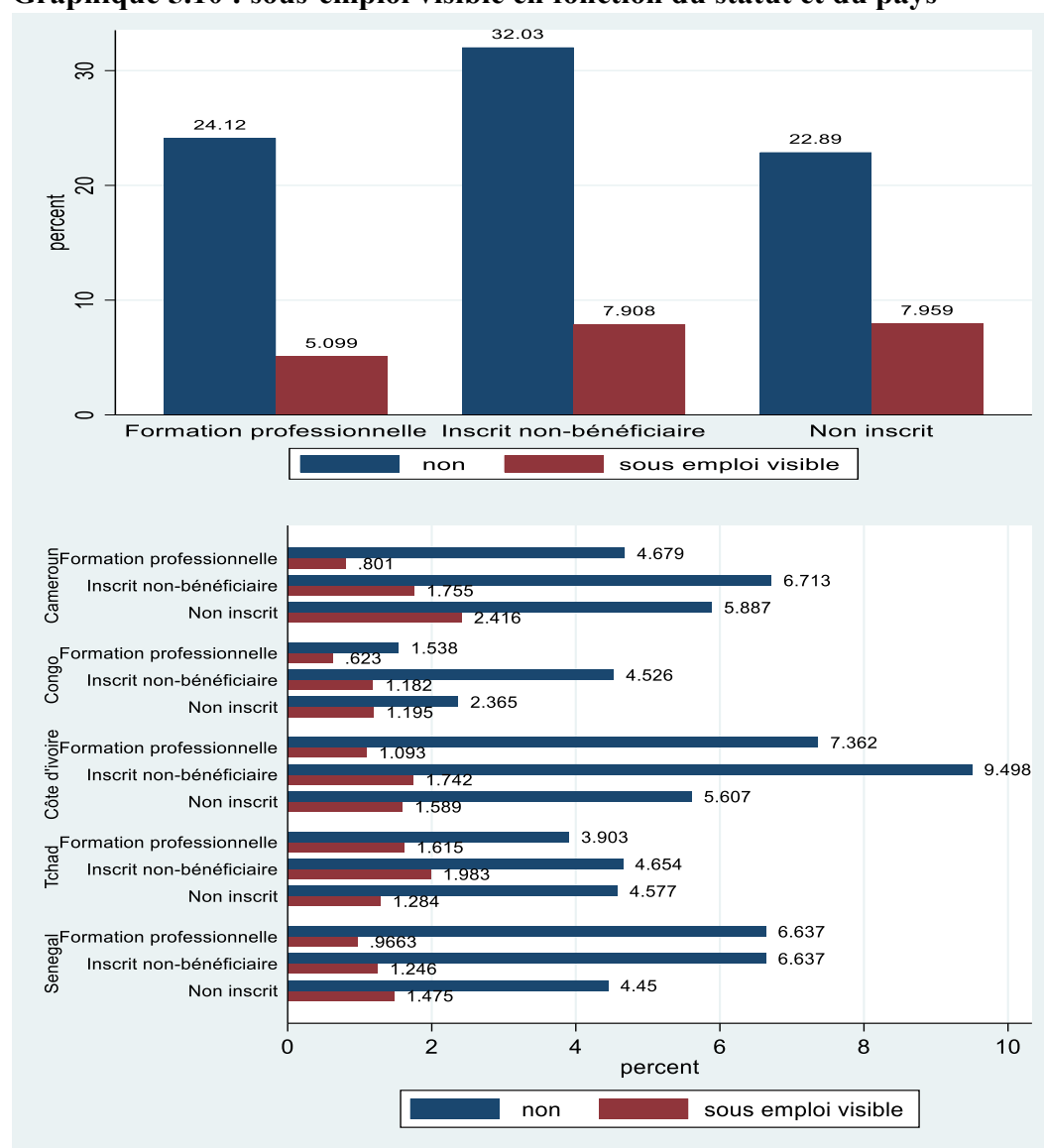


Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

## 2.4.2. Le sous-emploi visible et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerte par les SPE

Comparer aux résultats sur le sous-emploi invisible (graphique 9), le sous-emploi visible est le type de sous-emploi qui affectent le plus les individus enquêtés. Son incidence est de 5,09% ; 7,9% ; 7,95% respectivement dans les groupes Formation professionnelle, inscrit non bénéficiaire et Non inscrit. On regard sur les effets en fonction des pays permet de faire une classification en fonction la sévérité du phénomène. Nous avons respectivement le Cameroun (5,44%), le Tchad (4,69%), la Côte d'Ivoire (4,31%), le Sénégal (3,36%) et le Congo (2,92%).

**Graphique 5.10 : sous-emploi visible en fonction du statut et du pays**



Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

## 2.5. Contrat de travail et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerte par les SPE

La distribution des contrats de travail des personnes enquêtées met en exergue le fait que les personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle offerte par les SPE ont tendance à plus s'insérer dans des emplois de bonne qualité (CDD et CDI) comparativement inscrits non bénéficiaires et non-inscrits. Proportion de CDI et CDD sont respectivement de 17,92% et 6,55% pour le Cameroun, 7,73% et 4,93% pour le Congo, 18,88% et 10,8% pour la Côte d'Ivoire, 8,35% et 8 ;77% pour le Tchad, 14,81% et 18,37% au Sénégal. (Tableau 7)

Tableau 5.9 : Distribution des contrats par type de statut et par pays

PAYS	Type de contrat	Formation professionnelle	Inscrit non bénéficiaire	Non-inscrit	Total
Cameroun	CDI	17,92	14,38	10,99	43,3
	CDD	6,55	8,66	6,85	22,06
	Accord verbal	3,92	14,08	10,99	28,99
	Rien du tout	0,75	1,36	3,54	5,65
	Total	29,14	38,48	32,38	100
Congo	CDI	7,73	14,64	2,96	25,33
	CDD	4,93	20,89	2,47	28,29
	Accord verbal	3,95	8,06	8,55	20,56
	Rien du tout	4,11	13,16	8,55	25,82
	Total	20,72	56,74	22,53	100
Côte d'Ivoire	CDI	18,88	16,28	10,8	45,96
	CDD	10,8	15,02	5,79	31,6
	Accord verbal	3,68	5,91	5,37	14,96
	Rien du tout	1,69	3,38	2,41	7,48
	Total	35,04	40,59	24,37	100
Tchad	CDI	8,35	7,08	7,19	22,62
	CDD	8,77	13,21	7,82	29,81
	Accord verbal	9,94	10,36	10,78	31,08
	Rien du tout	4,76	5,92	5,81	16,49
	Total	31,82	36,58	31,61	100
Sénégal	CDI	14,81	7,56	5,97	28,34
	CDD	18,37	13,38	7,41	39,15
	Accord verbal	4,76	9,75	8,24	22,75
	Rien du tout	1,59	4,38	3,78	9,75
	Total	39,53	35,07	25,4	100

Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

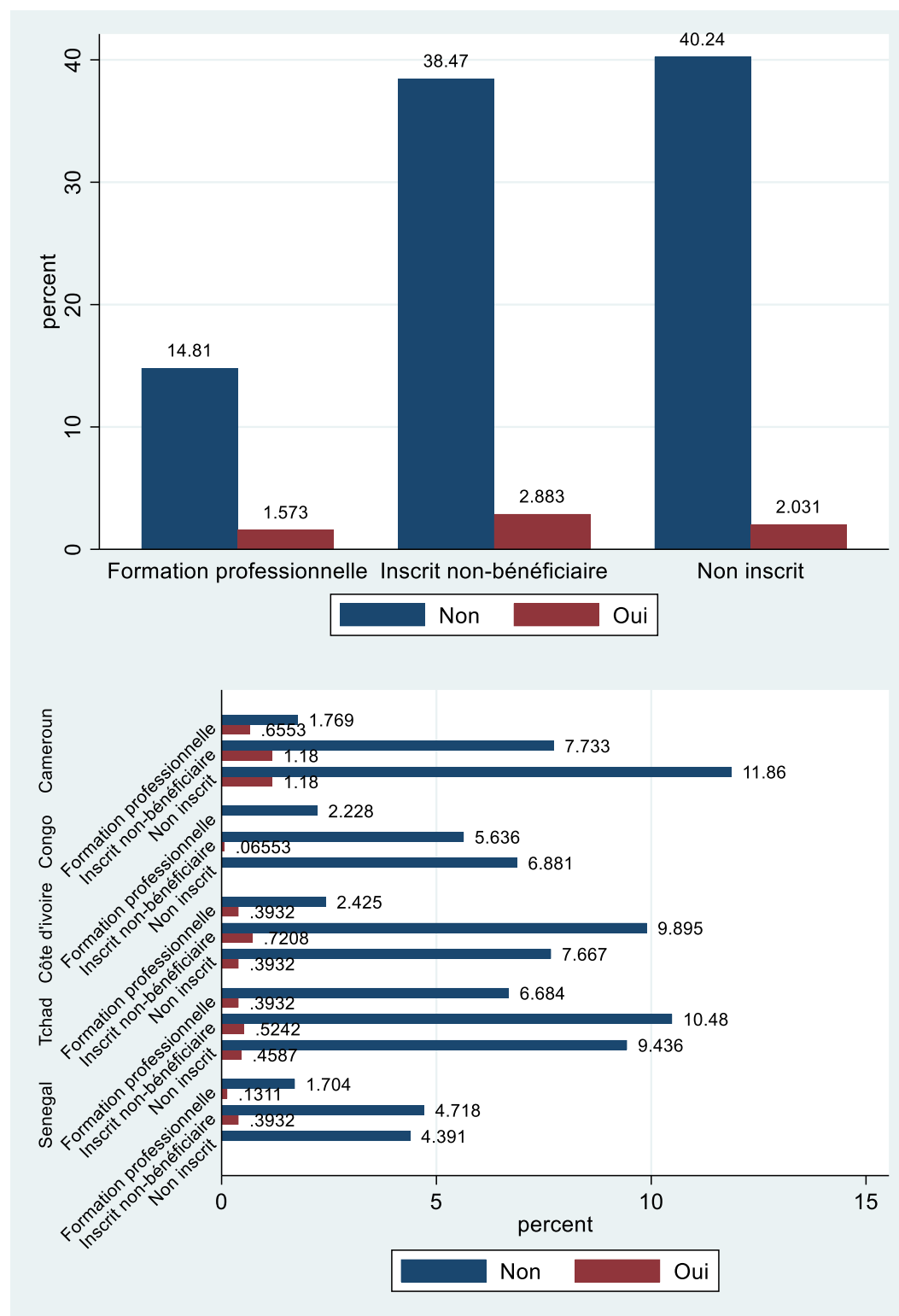
## **2.6. Immatriculation à la CNPS des entrepreneurs et statut vis-à-vis de la formation professionnelle offerte par les SPE**

Le SPE constitue généralement le démembrement de l'état en charge de la politique active d'emploi. La politique active d'emploi est définie comme l'ensemble des mesures visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail. Elle se décline en trois principaux axes, l'intermédiation entre les offreurs et les demandeurs d'emploi, la formation professionnelle et la création d'activités. Dès lors, l'entrepreneuriat occupe également une place de choix dans l'action des SPE.

Généralement avant leur installation, les promoteurs bénéficient d'une petite formation professionnelle pour leur permettre de mieux comprendre métiers dans lequel ils investissent ou d'être plus productifs

Globalement, le graphique 11 montre que la majorité des personnes enquêtées qui exercent dans l'entrepreneuriat ne sont pas enregistré à la CNPS. La proportion des personnes enregistrée est plus faible chez celles qui ont reçu une formation professionnelle (1,57%). Un regard par pays permet de constater que dans tous les pays, la proportion des personnes enregistrées à la CNPS et qui ont reçu une formation professionnelle est toujours la plus faible que la proportion des personnes enregistrée à la CNPS dans les autres groupes. Cependant, comparativement aux autres pays le Cameroun apparait comme pays dans lequel les entrepreneurs ont plus tendance à s'enregistrer à la CNPS. A l'opposé le Congo apparait comme le pays où les entrepreneurs enquêtés ne s'enregistrent presque pas à la CNPS.

**Graphique 5.11 : distribution des entrepreneurs enregistrés à la CNSP par statut de traitement.**



Source : Auteur à partir de l'EAPE (2018).

**Conclusion :**

L'objectif de ce chapitre était de fournir une description globale des données collectées lors de l'enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi en Afrique subsaharienne Francophone en faisant un focus sur la formation professionnelle. De ce fait, trois statuts sont généralement distingués Formation professionnelle, inscrits-non Bénéficiaires et les Non-inscrits. Les différentes analyses ont permis de mettre en exergue les caractéristiques et le comportement des individus qui bénéficient d'une formation professionnelle offerte par les SPE d'Afrique Subsaharienne Francophone. Il en découle que les personnes qui bénéficient de cet appui sont généralement des personnes des célibataires de sexe masculin âgé de 30 ans en moyenne. En ce concerne leur comportement sur le marché du travail, ils sont généralement enclins à participé au marché du travail et à occuper des emplois salariés.

## Bibliographie

Barlet, S., d'Aiglepierre, R., Méric, B., & Ollivier, C. (2016). *Les dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Afrique*. Agence française de développement.

Becker, G. S. (1964). Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, disponible sur SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1496221>.

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: Columbia University Press.

Spence, M. (1973). "Job market signaling". *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.

Stevens, M.(1994), «“A theoretical model of on the job training with imperfection competition” *Oxford Economic paper* ;46,537-62

Thurow, L. C. (1975). *Generating inequality: mechanisms of distribution in the US economy*. New York: Basic Books.

Acemoglu,D.,& Pischke,J.S (1999). Beyond Becker:Training in imperfect labour markets. *The economic journal*,,109(453), 112-142

Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 1

McKenzie, David. (2017). "How effective are active labor market policies in developing

## Chapitre 6

### Évaluation des programmes d'intermédiation en Afrique subsaharienne francophone

#### Introduction

La présence des crises et les résolutions prises pour les gérer ont considérablement modifié la gestion des déséquilibres du marché du travail en Afrique. En effet, avant les crises pétrolières des années 70, le déséquilibre du marché du travail en Afrique était géré en majorité par la simple activité de placement qu'offraient les services de main d'œuvre et les cellules de recrutement des administrations centrales et départements ministériels (Alix et al, 2015). Dès les années 70, la survenue des crises et l'adoption des PAS qui s'en est suivi ont contribué à augmenter le niveau de chômage en Afrique. Cette situation a permis de mettre à nu non seulement les limites des politiques d'emploi de cette époque, mais également la nécessité d'une intervention plus active des États sur le marché du travail. C'est ainsi qu'à partir des années 80, en plus d'élargir les missions des services de main d'œuvre au-delà du placement, de nombreuses Structures Publiques d'Emploi (SPE) ont été créées avec pour objectif de maintenir le marché du travail dans un état d'équilibre constant via des politiques actives d'emploi.<sup>45</sup>

Les politiques actives d'emploi en Afrique sont principalement regroupées autour de quatre types de programmes à savoir : Les programmes d'intermédiation, de formation, de création d'emploi et d'information. La prolifération de ces programmes est tout à fait justifiée aux vues des coûts économiques et sociaux qu'engendrent le chômage. En effet, sur le plan économique, la non utilisation des capacités productives des chômeurs tend à réduire leur productivité dans le temps, ceci non sans perte économique pour la production nationale. Sur le plan financier, la perte de revenus des chômeurs implique non seulement une perte de

---

45 Outre les politiques actives d'emploi qu'offrent les SPE, il importe de souligner qu'il existe aussi des politiques passives d'emploi qui contrairement aux politiques actives qui traitent le chômage de manière économique en s'attaquant aux causes du chômage avec pour objectif de permettre aux chômeurs de trouver un emploi, les politiques passives font un traitement social du chômage dans ce sens qu'elles ne s'attaquent pas aux causes du chômage et ont pour objectif de corriger les effets du chômage par des actions qui visent à améliorer les conditions des chômeurs.



recettes fiscales de l'État, mais aussi une augmentation des dépenses publiques afin de soutenir les chômeurs économiquement ou socialement.

Face aux coûts élevés reconnus à la gestion sociale du chômage via des politiques passives d'emploi<sup>46</sup>, et à l'incapacité financière de la plupart des États africains à soutenir de telles politiques, une forte inclinaison vers la gestion économique du chômage à travers les politiques actives de l'emploi s'est développée. La prolifération de ces politiques active en Afrique suscite à juste titre les questions de leur adéquation aux conditions d'emploi africaines et celle de leur efficacité. C'est dans ce sens que cette étude se propose d'évaluer l'effet des politiques d'intermédiation sur les résultats du marché du travail de trois pays africains<sup>47</sup>. Deux raisons guident le choix porté sur les politiques d'intermédiation dans cette étude.

La première raison repose sur le fait qu'en Afrique, la combinaison de : la domination des canaux informels de recherche d'emploi, la forte proportion de l'auto-emploi, la structure de la population active fortement jeune et composée en majorité de primo-demandeurs, est à l'origine d'une grande méconnaissance de la manière de procéder des jeunes dans leur activité de recherche d'emploi. Dès lors, les Techniques de Recherche d'Emploi transmises lors des programmes d'intermédiation se présentent comme une des solutions appropriées à un tel problème car, la logique qui sous-tend ces programmes est de transmettre des compétences requises au cours du processus de recherche d'emploi sous l'hypothèse qu'il existe des emplois mais que les chômeurs ont tout simplement des difficultés à trouver<sup>48</sup>.

Concernant la seconde raison, malgré le fait que les méta-analyses reconnaissent les effets positifs des programmes d'assistance dans la recherche d'emploi comparé aux programmes de formation et d'emplois subventionnés reconnus très coûteux et à l'origine d'effets d'éviction sur les autres actifs (Crépon et Van den Berg, 2016), très peu d'évaluations de ces programmes d'assistance à la recherche d'emploi portent sur les pays dits en voie de développement de manière générale et sur les pays africains en particulier. La première contribution de ce travail est d'enrichir la littérature sur la question en Afrique.

---

46 Ces politiques à l'exemple des allocations chômage sont reconnues très coûteuses.

47 Bien que l'EAPE porte sur cinq pays, le Tchad et le Sénégal ne figurent pas dans cet échantillon à cause de leurs faibles observations sur les programmes de Techniques de Recherche d'Emploi.

48 Contrairement aux programmes de formation qui supposent que l'emploi existe mais le chômeur n'est pas qualifié pour ces emplois.

Entre autres, non seulement très peu de résultats sont disponibles lorsqu'il est question d'analyser la qualité de l'emploi comme résultat des politiques d'assistance à la recherche d'emploi (Crépon et Van den Berg, 2016), mais aussi, les quelques analyses qui s'y penchent restent le plus souvent focalisées sur une vision unidimensionnelle du concept de qualité de l'emploi. La seconde contribution de ce travail est de prendre en compte le caractère multidimensionnel de l'emploi dans l'évaluation des programmes d'intermédiation en Afrique. Ce qui se fera en construisant un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi. En effet, conformément au débat qui oppose l'utilité basée sur les résultats à l'utilité procédurale basée sur les conditions qui accompagnent les résultats, obtenir un emploi à fort revenu ne garantit pas toujours sa qualité ainsi que la satisfaction qu'en tire le travailleur comme le confirme les travaux de Hamilton (2000), et Hundley (2001)<sup>49</sup>. L'évaluation des programmes de cette étude se propose de prendre en compte un nombre important de dimensions de l'emploi obtenu par les participants aux programmes d'intermédiation.

L'intérêt d'une telle évaluation est de déceler l'étendue du spectre d'influence des programmes de techniques de recherche d'emploi sur le marché du travail en Afrique Subsaharienne Francophone. De plus, en questionnant les forces et les faiblesses des pays étudiés, cette étude vise à proposer des pistes de solutions qui permettront d'améliorer l'élaboration et la mise en œuvre de ces programmes dans le but de les rendre plus efficaces.

C'est ainsi qu'à partir des méthodes d'évaluation d'impact de type non expérimentales, il en ressort de manière générale que les TRE ont un impact positif sur la qualité de l'emploi en ASF. Toutefois, au regard des spécificités pays, ces résultats ne sont pas toujours aussi réjouissants car, tandis qu'on note des résultats positifs et significatifs au Congo Brazza, le Cameroun et la Côte d'Ivoire quant eux enregistrent des effets non significatifs qui permettent d'attirer l'attention des Structures Publique d'Emploi sur le caractère déterminant de la durée des ateliers de formation et les avis auto-évaluatifs des impétrants. La suite de ce papier se présente ainsi qu'il suit : La seconde section présente les programmes d'intermédiation et quelques programmes TRE en ASF, tandis que la troisième parcourt la littérature des programmes d'intermédiation. La quatrième section présente les données et quelques statistiques descriptives de l'échantillon d'analyse. La cinquième et sixième section présentent

---

<sup>49</sup> Ces auteurs trouvent que, bien que les auto-employés aient en moyenne des revenus plus faible que ceux des salariés, les auto-employés sont plus satisfait de leur emploi comparé aux salariés.

respectivement la stratégie économétrique et les résultats obtenus de cette stratégie. Enfin, la septième section conclut.

## **I. Les programmes d'intermédiation et quelques exemples de Techniques de Recherche d'Emploi en ASF.**

Les politiques actives d'emploi se distinguent en générale selon qu'elles visent à améliorer la productivité des participants ou alors à mieux apparier l'offre et la demande d'emploi. Dans cette classification, les politiques d'intermédiation se situent dans l'appariement avec pour objectifs d'accélérer la vitesse de retour à l'emploi et la bonne qualité de l'emploi obtenu. Dans ce sens, certaines structures se proposent d'améliorer les techniques de recherche d'emploi et pour cela fournissent de très courtes formations aux chômeurs non dans l'optique d'améliorer leur productivité comme c'est le cas pour les politiques actives de formation, mais dans l'optique de venir à bout de leurs difficultés d'accès à l'information au cours de leur activité de recherche d'emploi. Ces mesures sont très souvent constituées en ateliers et séminaires de très courte durée à savoir quelques heures ou quelques jours.<sup>50</sup>

Au Cameroun, le programme d'aide à la recherche d'emploi est principalement géré par le Service d'Intermédiation (SIM) du Fond National de l'Emploi (FNE). Ce service intervient uniquement avec les demandeurs d'emplois qualifiés qui n'ont pas été orienté directement sur le marché du travail par la Section Accueil-Orientation (SAO) du FNE.<sup>51</sup> Le programme d'aide à la recherche d'emploi du SIM comporte sept modules qui portent sur : le marché de l'emploi, la petite annonce, le bilan professionnel, le Curriculum Vitae, la lettre de motivation, la démarche spontanée et les minorités. Ces modules se déroulent sous forme de séminaires de courte durée et visent à encourager les demandeurs d'emploi à effectuer une démarche dynamique et rationnelle de l'activité de recherche d'emploi. Les connaissances transmises lors de ces séminaires de techniques de recherche d'emploi permettent aux

---

<sup>50</sup> Les politiques d'intermédiation peuvent également se présenter sous forme de réunions régulières sur de longues périodes ou sous forme d'aide à la recherche d'emploi avec correspondance directe des demandeurs d'emploi avec les postes vacants d'emploi (Crépon et Van den Berg, 2016). Dans ce sens, les politiques d'intermédiation par leur capacité à collecter les informations aussi bien du côté de l'offre que de la demande traitent les offres d'emploi par des activités de placement.

<sup>51</sup> En effet, la SAO fait au préalable un diagnostic des aptitudes et acquis des demandeurs d'emplois avant de les orienter vers les différents programmes de politiques actives d'emploi offert par le FNE. Il ressort à l'issu de ce diagnostic trois types de demandeurs d'emplois à savoir les demandeurs d'emploi qualifiés orienté soit directement vers le marché du travail soit vers le programme TRE ; les demandeurs d'emplois non qualifiés orientés vers les programmes de formation et enfin les porteurs de projets orientés soit vers un programme de formation (s'il manque de savoir-faire pour mettre sur pied ledit projet) soit vers le Service Emplois Indépendants (SEI) pour la réalisation dudit projet (Fomba, 2018).

participants non seulement de mieux connaître le marché du travail mais aussi de mieux s'y positionner à travers une meilleure mise en valeur de leurs atouts. Aussi il convient de souligner qu'à la suite de ces séminaires, les impétrants peuvent constituer un club de chercheurs d'emploi leur permettant de partager leurs expériences (Fomba, 2018).

En Côte-d'Ivoire nous analysons le programme de Formations en accompagnement de l'Agence Emploi Jeune (AEJ) qui porte sur des transmissions d'acquis divers au bon positionnement sur le marché du travail tels que : La rédaction d'un Curriculum Vitae, d'une lettre de motivation, le comportement à tenir pour un bon entretien. Aussi, ces programmes de formations en accompagnement comportent également des initiatives entrepreneuriales et des montages de plan d'affaires.

## **II. Revue de la littérature**

La littérature sur les effets des politiques actives d'emploi recense en général sept effets classés selon leur caractère observable ou non en trois effets directs et quatre effets indirects (Bredgaard, 2015).<sup>52</sup> La multitude des effets répertoriés témoigne du développement assez fourni de la littérature sur l'évaluation des politiques actives de l'emploi. Dans cette vaste littérature, lorsqu'on s'attarde principalement sur l'effet des politiques d'intermédiation, quatre grands constats peuvent être fait à savoir que : (i) les politiques d'intermédiation de manière générale présentent des effets positifs à court terme ; (ii) les résultats de l'analyse selon les cibles des programmes ne fait pas l'unanimité selon les zones d'études, (iii) Contrairement aux études sur la qualité de l'emploi, la littérature sur l'employabilité et les revenus est très fournie ; (iv) une littérature assez récente s'est développée dans les pays dit en développement bien qu'elle reste limitée en Afrique de manière particulière.

Ces dernières années, aux vues de la multitude de travaux qui portent sur l'évaluation d'impact des politiques actives d'emploi, les méta-analyses ont fait l'objet d'un grand intérêt, et les résultats qui en découlent semblent dresser un consensus sur l'efficacité des politiques d'intermédiation. Ainsi, à partir de 97 études conduites entre 1995 et 2005, ainsi que sur la base des travaux recensés depuis 1997, Card et al (2010, 2015) font une méta-analyse qui regroupe les travaux selon des effets positifs, négatifs ou non significatif des politiques actives d'emploi. Ces derniers trouvent que de manière générale les programmes

---

<sup>52</sup> Concernant les effets directs on retrouve les effets de motivation, de blocage, de participation. Concernant les effets indirects on retrouve les effets de sélection, les effets poids morts, les effets de déplacement d'opportunités et les effets de substitution. Voir Bredgaard (2015) pour une revue détaillée de ces effets.

d'intermédiation sont les plus susceptibles à court terme de produire un effet positif, tandis que les programmes de subvention à l'emploi dans le secteur public sont les moins à même de produire un effet positif. Les programmes de formation quant à eux ont un effet non significatif ou négatif à court terme mais relativement positif à moyen terme (après deux ans). Si les résultats positifs des politiques d'intermédiation peuvent être attaqués sur le fait qu'ils sont très souvent analysés à court terme (inférieur ou égal à un an), Dolton et O'Neill (2002) s'y démarquent lorsqu'ils analysent les effets sur cinq ans et trouvent un gain prolongé sur le taux de chômage. Outre l'espace temporel, d'autres subtilités peuvent exister et ont conduit les travaux à focaliser une attention particulière sur les effets selon les populations cibles.

Il n'existe pas de consensus au niveau des cibles dans ce sens que, Card et al. (2010) trouvent que les programmes qui ciblent les jeunes sont moins susceptibles d'avoir un effet positif comparé aux programmes sans cible particulière. Pourtant, Kluve et al. (2016) trouvent que les meilleurs résultats sont ceux qui ciblent les jeunes et particulièrement les groupes de population vulnérable des pays à faible et moyens revenus tels que les non qualifiés, les femmes, et les jeunes à faible revenus. Un consensus semble se dessiner sur les effets en termes d'employabilité et de revenus.

Aux États-Unis, Meyer (1995) se fait porte-parole de plusieurs travaux et trouve que les programmes d'aide à la recherche d'emploi diminuent la période au cours de laquelle les chômeurs peuvent prétendre aux allocations chômage. Au Royaume uni, Blundell et al. (2004) à partir de la méthode de double différence trouvent que le programme New Deal for Young People améliore de 5 points de pourcentage les chances des participants de trouver un emploi, ceci avec une probabilité de transition de base de 26%. Sur les 72 travaux scientifiques de l'étude de la Banque Mondiale réalisée par Dar et Tzannatos (1999), Betcherman et al (2004) augmentent 87 travaux. En analysant 26 programmes de services d'intermédiation (conseils, placements, tests et autres services liés) dont sept nouveaux issus des pays dits en développement, Betcherman et al (2004) trouvent que ces programmes ont généralement un effet positif sur l'emploi et les revenus des participants. Toutefois en se focalisant uniquement sur les sept nouveaux pays introduits, ils trouvent un effet positif sur l'employabilité dans six des sept pays analysés et trouvent que l'effet est moins clair en ce qui concerne les revenus, avec seulement quatre qui présentent un effet positif. Si la littérature est assez développée en ce qui concerne l'employabilité et les revenus, elle reste tout de même à notre connaissance limitée dans les pays dits en développement.

Au nombre des quelques travaux répertoriés dans ces pays, on trouve Chacaltana et Sulmont (2003) qui évaluent le programme ProEmpleo au Pérou et celui de Acero et al. (2009) qui évaluent quant à eux le programme Programa Jovenes al Bicentenario au Chili. Dammert et al. (2015) testent au Pérou l'effet de la fourniture d'informations par trois sous-programmes dans lesquels se trouve l'envoi d'informations par SMS. Ces derniers trouvent un effet positif sur l'employabilité après un mois bien qu'après trois mois ils remarquent un rattrapage du groupe de contrôle.

En Inde, Jensen (2012) fournit un autre exemple d'information sur les offres d'emploi et services de recrutement en mettant en contact les villages ruraux indiens avec des recruteurs expérimentés au début de l'expansion de la sous-traitance des processus d'activité en Inde. Sur 3 ans, ce dernier trouve un accroissement de 2,4 points de pourcentage sur l'employabilité. Bien que ces travaux évoqués dans les pays dit en développement trouvent des effets positifs de ces politiques, ils considèrent comme la plupart du temps les résultats en termes d'employabilité et de revenus. Si la littérature est assez fournie sur la transition vers l'emploi et les revenus, les travaux sur la qualité des emplois sont rares du fait de sa difficulté à être mesurée sur le plan conceptuel (Crépon et Van den Berg, 2016).

En considérant la qualité de l'emploi sur la base des concepts d'emploi formel et permanent, certains travaux ont contribué à enrichir la littérature sur la qualité de l'emploi obtenu. Blasco et Rosholm (2011) au Danemark trouvent par exemple une amélioration de la stabilité des emplois récemment trouvés chez ceux qui participaient au programme. Bien que très peu existant, des travaux récents dans les pays dit en développement et émergents de manière générale et en Afrique de manière particulière se sont développés. Ces derniers indiquent que les politiques actives d'emploi ont des effets importants sur la qualité de l'emploi (Escudero et al., 2017).

Beam (2016) aux Philippines constate par exemple que participer à un salon de l'emploi entraînerait un accroissement de 10 points de pourcentage de l'emploi formel. En Éthiopie, Franklin (2015) analyse l'impact d'un soutien financier au transport des jeunes chercheurs d'emploi et trouve que l'impact sur l'emploi permanent et l'emploi dans un bureau est plus positif que sur l'emploi total. Toujours en Éthiopie, Abebe et al. (2016a) trouvent que leur atelier de demande d'emploi qui préparait aux entretiens avait conduit à une hausse de l'emploi permanent de l'ordre de 6,9 points de pourcentages, toutefois ils ne constatent aucun changement significatif dans la satisfaction au travail.

Certains auteurs ont tout de même affronté la difficulté conceptuelle de la qualité de l'emploi en considérant la qualité de l'emploi en termes d'emploi formel, permanent ou emploi salarié. Si les considérations unidimensionnelles de la qualité de l'emploi en termes d'emploi formel, permanent ou salarié semblent tout à fait logiques dans certains contextes, elles peuvent souffrir à bien des niveaux dans d'autres où l'auto-emploi, l'informalité et bien d'autres caractéristiques de l'emploi sont des normes pas toujours révélatrices d'une mauvaise qualité de l'emploi. Une telle préoccupation appelle à une vision pluridimensionnelle du concept de qualité d'emploi dans l'évaluation des politiques actives d'emploi. C'est que se propose d'explorer le présent travail.

### **III. Données et statistiques descriptives**

#### **3.1. Données**

Il existe un débat sur les trois principales formes de données utilisées pour analyser l'impact des politiques d'emploi dans la littérature. Si les données d'enquêtes pures furent les plus utilisées au départ, elles comportent très souvent des limites sur la durée de la période d'observation<sup>53</sup>, de même que sur la richesse d'informations suffisamment détaillées pour rendre compte de la sélection et l'hétérogénéité des programmes (Lechner et Wunsch, 2008). Face à ces limites des données d'enquêtes pures, des données de types administratives ont fait l'objet d'une attention dans ce sens qu'elles présentent des caractéristiques propres à des assignations aléatoires supposée être les plus appropriées pour des évaluations de politiques d'emploi selon les auteurs tels que Ashenfelter et Card (1985), Lalonde et Maynard (1987).

De plus, les données administratives sont non seulement fiables mais sont également sans erreurs d'échantillonnage et peuvent résoudre le biais de mémoire rencontrée dans les données d'enquêtes pures. Cependant, n'étant pas à l'origine destinée à la recherche, les données administratives fournissent très souvent des informations limitées qui restreignent le champ d'analyse de la recherche (Pierre, 1999). Aussi, l'échantillon limité ainsi que les problèmes d'éthique reconnus aux méthodes expérimentales sont les reproches faites aux données administratives et qui tendent à conforter la proposition d'une collecte de données

---

<sup>53</sup> En effet il se pose très souvent un problème de biais de mémoire sur l'historique des événements passés des enquêtés qui ont du mal à se souvenir des événements lointains et à sous-estimer la durée des événements malheureux comme celle du chômage. Toutefois cela peut être contrôlé en interviewant les autres membres du ménage. Ces données souffrent également de non réponses et d'attrition d'échantillon lorsque les individus sont suivis sur une longue période.

conforme à l'utilisation de méthodes quasi-expérimentale proposée par des auteurs tels que Heckman et al (1987) ; Heckman et Smith (1995). Toutefois, lorsque les données administratives sont appariées à d'autres sources de données, elles se révèlent très efficaces pour l'évaluation d'impact de politiques actives d'emploi (Pierre, 1999). C'est ainsi que, dans l'optique de faire face aux limites des données administratives et d'enquêtes pures, et de conjointement bénéficier de leurs avantages respectifs, une troisième génération de données s'est développée. Il s'agit notamment des données intégrées qui combinent les données de type administratives et d'enquêtes pures.

C'est dans la catégorie des données intégrées que se situe l'Enquête sur l'Amélioration des Politiques d'Emploi (EAPE) utilisées dans ce travail. Réalisée en 2017 sur cinq pays de l'ASF, le processus de collecte de ces données de l'EAPE a consisté à recueillir tout d'abord des informations auprès des SPE en charge des programmes de politiques actives d'emploi qui permirent de retrouver les individus ayant postulé et bénéficié de ces programmes. Ensuite, une descente sur le terrain auprès non seulement de l'échantillon retrouvé à partir des données administratives mais également auprès des ménages a permis de compléter et agrandir l'échantillon obtenu préalablement des données administratives. A partir de cette procédure de collecte des données, deux groupes de comparaison ou de contrôle sont constitués. Le premier groupe nommé « Contrôle 1 » est composé des jeunes enregistrés dans une SPE mais n'ayant pas suivi les programmes évalués, tandis que le second groupe nommé « Contrôle 2 » est composé des jeunes non-inscrits dans une SPE et n'ayant pas participé aux programmes.

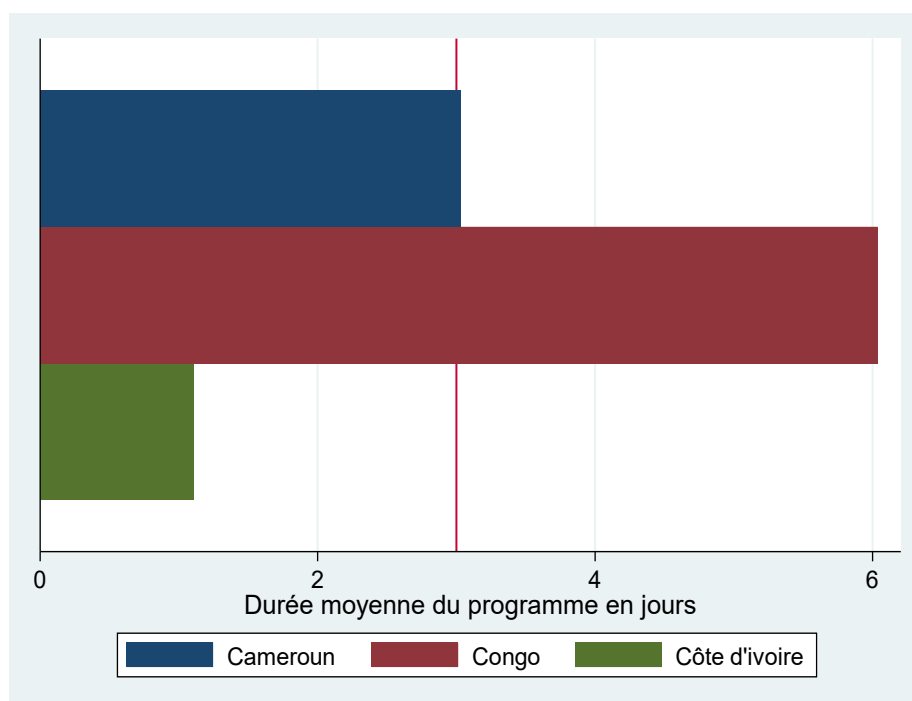
La nécessité d'une collecte de données primaire pour une telle étude trouve sa justification dans l'absence de bases de données appropriées à l'évaluation des politiques actives d'emploi en Afrique Subsaharienne francophone. S'il existe des données permettant d'étudier le marché du travail dans cette zone, elles demeurent tout de même limitées en ce qui concerne la capacité à évaluer l'action des SPE. A l'origine, l'EAPE contient 14.936 observations réparties sur cinq pays que sont : le Cameroun, le Congo Brazza, la Côte-d'Ivoire, le Tchad et le Sénégal. Dans le cadre de cette étude, nous nous intéressons aux individus ayant participé à des Programmes de Techniques de Recherche d'Emploi dans trois pays. Le Tchad et le Sénégal ne figurent pas dans cet échantillon à cause de leurs faibles échantillons sur les programmes de Techniques de Recherche d'Emploi.

### **3.2. Statistiques descriptives**



Les variables utilisées dans le cadre de ce travail sont décrites dans le tableau A.1 et A'.1 en annexe. L'analyse descriptive des spécificités pays montre conformément à la figure 1 ci-dessous que le Congo Brazzaville enregistre la durée moyenne du programme de technique de recherche d'emploi la plus élevée soit un peu plus de six jours d'encadrement, suivi du Cameroun. La Côte d'Ivoire par contre enregistre la durée moyenne la plus faible bien en dessous de la moyenne générale de trois jours représentée sur la figure 1 par la droite verticale de couleur rouge. Ceci étant, si la durée du programme est un élément essentiel à la production de bons résultats, les résultats du Congo Brazzaville se démarqueraient positivement de celui des autres contrairement à celui de la Côte-d'Ivoire.

**Figure 6.1 : Durée moyenne du programme en jours**

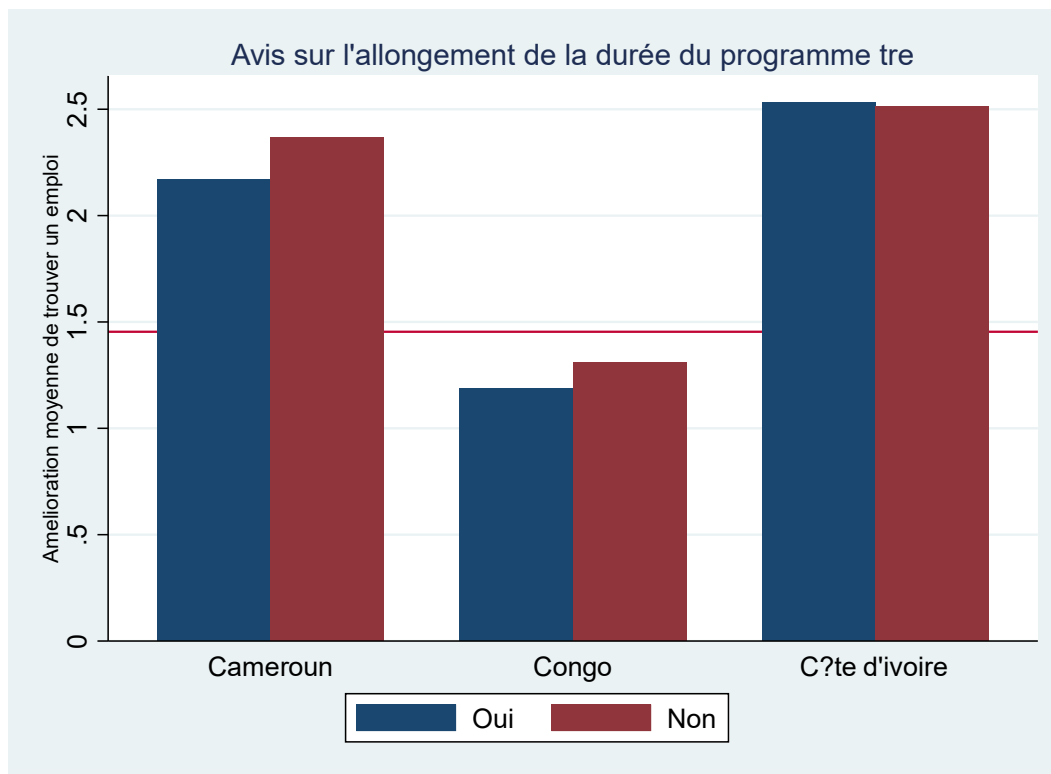


Source : à partir de EAPE 2017

Lorsque nous nous penchons sur l'avis des participants concernant le fait d'allonger la durée du programme, il en ressort comme le présente la figure 2 ci-dessous que, ce sont les participants qui estiment le moins que participer au programme a amélioré leurs chances de trouver un emploi qui sont favorables à l'allongement du programme (barres bleues), ce qui se reflète sur la figure 2 par les longueurs inférieures des barres bleues comparées aux barres rouges. Ce constat exprime le fait que la durée du programme est un élément déterminant aux yeux des participants. Sur ce point une fois de plus la Côte-d'Ivoire se démarque dans ce sens que les participants les plus satisfait du programme restent favorable au prolongement de la durée du programme. La plus faible durée moyenne des programmes de techniques de

recherche reconnue à la Côte-d'Ivoire dans la figure 1 (largement en dessous de la moyenne de trois jours) pourrait expliquer cette expression des participants au programme de ce pays.

**Figure 6.2 : Avis sur l'allongement selon l'appréciation de l'influence du TRE**



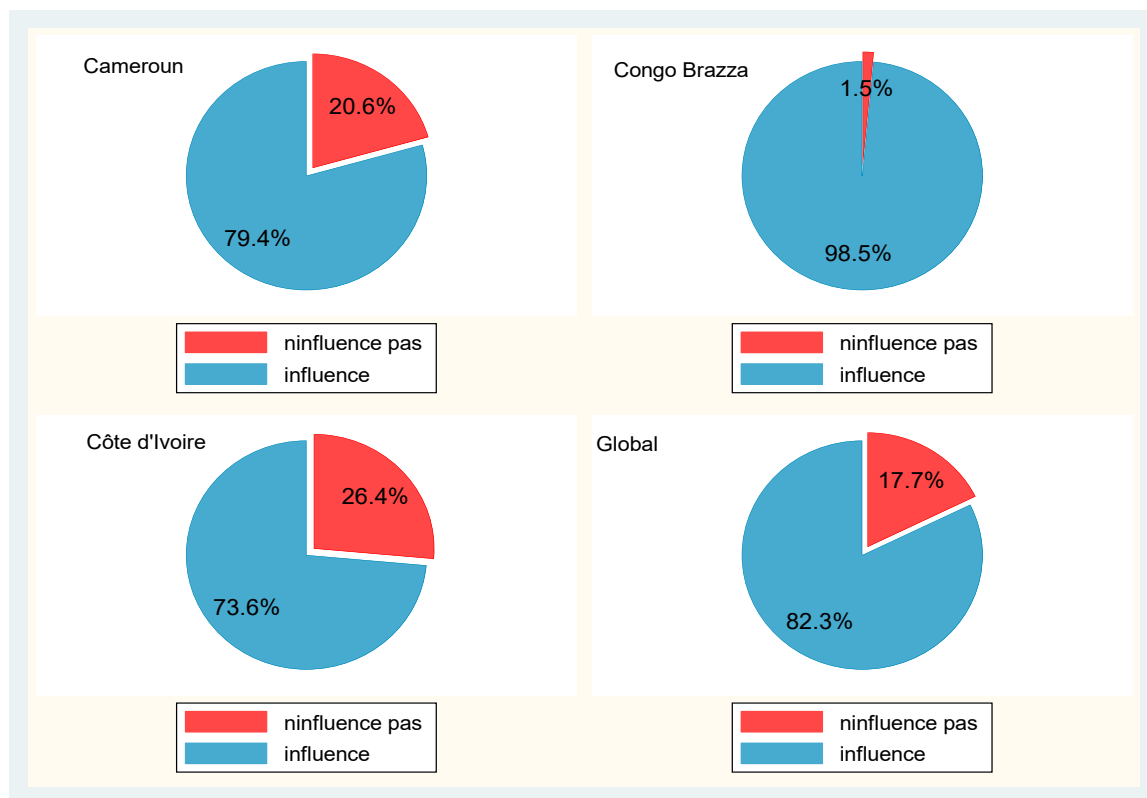
Source : à partir de EAPE 2017

Il n'est donc pas surprenant que compte tenu de la durée moyenne du programme élevée au Congo Brazza, ce pays enregistre la proportion la plus élevée des impétrants qui estiment que le programme d'intermédiation suivi améliore leurs chances de trouver un emploi comme l'indique la figure 3 ci-dessous. En effet, 98,51 pourcents de participants au programme des techniques de recherche d'emploi estiment que ce programme améliore leurs chances de trouver un emploi dans ce pays.

La Côte-d'Ivoire est le pays qui enregistre le pourcentage d'impétrants les moins convaincu d'un effet positif du programme sur leur activité de recherche d'emploi, soit 26,44 pourcents. Ce constat pourrait ne pas être déconnecté du précédent constat de la plus faible durée du programme enregistré en Côte d'Ivoire de même que la demande de prolongement de la durée du programme même chez les plus convaincus des vertus dudit programme dans ce pays. Si les résultats issus des statistiques descriptives obtenus jusqu'ici pourraient prédire à priori des résultats positifs au Congo Brazza et moins satisfaisant en Côte-d'Ivoire, des analyses plus

approfondies à travers des méthodes économétriques méritent d'être faites avant toutes conclusions dans ce sens.

**Figure 6.3 : Répartition des impétrants selon leur vision de l'influence du programme**



Source : à partir de EAPE 2017

#### IV. Stratégie économétrique

L'objectif de ce travail est de déterminer l'effet des programmes d'intermédiation sur les résultats du marché du travail et plus particulièrement sur la qualité de l'emploi obtenu. La procédure pour déterminer un tel effet consiste à comparer les résultats obtenus avant et après la participation au programme. Toutefois, face à l'incapacité d'observer simultanément les résultats des individus avant et après l'entrée aux programmes, une alternative de manière intuitive consiste à comparer les résultats des personnes ayant pris part au programme aux résultats des personnes n'ayant pas pris part au programme de sorte que la différence entre leurs résultats représente l'effet du programme. Cependant, le résultat qui en découle n'est valide que si les caractéristiques des individus du groupe de participants communément appelé « groupe traité » sont identiques à celles des groupes des non participants communément appelé « groupe de contrôle ». Si cette manière intuitive de procéder

fonctionne avec des analyses expérimentales contrôlées qui garantissent au préalable la validité de la comparaison entre traités et non traités par une sélection aléatoire au programme, ceci n'est pas le cas pour des analyses non-expérimentales.

En effet, si les individus qui présentent les caractéristiques les plus favorables (défavorables) sur le marché du travail sont les plus (moins) susceptibles de participer au programme d'intermédiation, l'effet obtenu d'une simple comparaison entre participants et non participants est surestimée (sous-estimée) car, ces personnes auraient obtenu de meilleurs (pires) résultats comparés aux non partisantes même si elles n'avaient pas pris part au programme. Ce problème est qualifié « de biais de sélection » et mérite d'être judicieusement traité pour obtenir des effets valides lors d'une évaluation de politique.

Comme évoqué plus haut, le biais de sélection prend naissance sur des éléments qui peuvent influencer simultanément la décision de participer au programme et les résultats analysés. S'assurer avant toute comparaison que ces éléments ou caractéristiques sont identiques entre les participants et les non participants est capitale pour déterminer un effet valide du programme.<sup>54</sup>

Soit l'Indice Composite de la Qualité de l'Emploi (ICQE), tel que  $ICQE_{1i}$  représente le niveau de qualité d'emploi obtenu par un individu ayant participé au programme d'intermédiation et  $ICQE_{0i}$  celui d'un individu n'ayant pas participé au programme. Étant donné l'objectif qui est d'analyser l'effet du programme, l'intérêt des évaluations de politiques porte de manière primordiale sur l'effet moyen du traitement sur les participants noté ATT (Average Treatment on Treated) et exprimé par l'équation (1) ci-dessous :

$$ATT \equiv E(ICQE_{1i} - ICQE_{0i} | T_i = 1) \quad (1)$$

La composante  $ICQE_{0i} | T_i = 1$  de l'équation ci-dessus exprime le résultat qu'aurait obtenu un individu avant de participer au programme sachant qu'il a réellement participé au programme. Cette composante n'étant pas observée elle est approximée par celui des non participants qui présentent les mêmes caractéristiques susceptibles d'influencer aussi bien la participation au programme que le résultat analysé. La littérature nomme ce groupe de non participants « le contrefactuel » et garantie leur comparabilité au groupe de traitement par une procédure d'appariement.

---

<sup>54</sup> Deux grandes catégories d'approches traitent du biais de sélection évoqué ci-dessus et sont regroupées sous le label d'approches expérimentales et non expérimentales.

S'il est difficile de contrôler les caractéristiques susceptibles d'influencer aussi bien la participation au programme et les résultats lorsque ces derniers sont nombreux, Rosenbaum et Rubin (1983) proposent un résumé unidimensionnel de tout cet ensemble de caractéristiques dans un score appelé score de propension. Nous faisons recours à cette méthode appelée Propensity Score Matching (PSM) qui consiste dans un premier temps à prédire la participation au programme par l'équation (2) ci-dessous :

$$p(X) = \Pr(T = 1 | X) = E(T | X) \quad (2)$$

Dans l'équation (2) ci-dessus, T représente la variable de participation au programme qui prend la valeur 1 si un individu a pris part au programme d'intermédiation et 0 sinon, le vecteur X représente l'ensemble des caractéristiques susceptibles d'influencer la participation et les résultats tels que l'âge, le niveau d'éducation, le statut matrimonial, le nombre d'épisodes de chômage etc. Une fois ces scores de propension calculés, un ensemble de méthodes d'appariement permettent de choisir sur la base de ces scores de propension des individus comparables, il s'agit par exemple de la méthode du voisin le plus proche, du Kernel, de stratification, de la métrique de Mahalanobis, etc. (cf. Caliendo et Kopeinig (2005) pour une présentation détaillée de ces méthodes d'appariement). Une fois que ces méthodes d'appariement sont effectuées l'ATT s'exprime ainsi qu'il suit :

$$ATT \equiv E[E\{ICQE_{1i} - ICQE_{0i} | T_i = 1, p(X_i)\}] \quad (3)$$

Outre l'effet du programme sur les personnes ayant participé au programme, il est également intéressant d'analyser l'effet du programme sur une personne tirée au hasard dans la population. Cet effet est appelé effet moyen du traitement noté ATE (Average Treatment Effect). La connaissance des deux effets à savoir l'ATE et l'ATT est importante pour les décideurs dans la mesure où si l'ATT renseigne uniquement sur l'avantage moyen à participer au programme, l'ATE peut quant à lui être utile s'il y'a intention de rendre obligatoire le programme d'intermédiation mis en place. De plus, la comparaison entre ces effets peut être intéressante dans la mesure où elle permet de déterminer si les réponses aux programmes sont homogènes ou hétérogènes. Ainsi, si l'ATE et l'ATT sont identiques cela suppose que les réponses aux programmes sont identiques tandis que si l'ATE est inférieure à l'ATT ceci peut indiquer que ce sont ceux avec les gains attendus les plus importants qui participent.

Toutefois avant d'obtenir ces résultats il est important de souligner que l'estimation des scores de propension n'est possible que si les hypothèses suivantes sont vérifiées :

- L'hypothèse de la stabilité de la valeur du traitement connue sous le label *Stable Unit Treatment Value Assumption* (SUTVA) qui suppose que la participation d'un individu n'influence pas les résultats d'un autre, autrement dit, cela suppose qu'il y'a pas d'interférence entre les individus.
- L'hypothèse d'indépendance conditionnelle connue sous le label *Conditional Independence Assumption* (CIA) ou « Unconfoundedness » qui suppose que le mécanisme d'attribution du traitement est indépendant des résultats potentiels compte tenu des variables explicatives de l'équation de participation. Cette hypothèse traite le biais d'auto-sélection des études non expérimentales en supposant que la sélection au programme se base exclusivement sur les caractéristiques observables et que toutes les variables qui influencent simultanément la participation au programme et les résultats potentiels sont observées par le chercheur.
- L'hypothèse du support commun (common support) ou condition de chevauchement qui stipule que la probabilité de participer au programme doit être comprise entre 0 et 1 de manière à pouvoir éliminer le phénomène de parfaite prédictibilité de la participation. En effet si la prédictibilité est parfaite, il s'avère difficile d'apparier les individus dans la mesure où deux nuages de points se constitueront de manière concentrée vers 0 et 1.

Malgré le respect de ces hypothèses avant l'estimation des effets, il se pose un problème selon lequel la variance de l'effet des programmes comporte également celle de l'estimation des scores de propension, celle de l'affectation du support commun ainsi que l'ordre d'appariement des individus. Lechner (2002) propose pour faire face à une telle forte variabilité des résultats d'utiliser la procédure bootstrap.

## **V. Résultats**

L'objectif de ce travail est d'évaluer les programmes d'intermédiation en Afrique à travers une analyse de son impact sur les résultats du marché du travail. Les résultats du marché du travail sont principalement captés ici par la qualité de l'emploi obtenu. Afin d'éviter des biais de comparaison dans les résultats, nous faisons recours à diverses méthodes d'appariement par scores de propension. Le tableau 2 présente les résultats de l'estimation des scores de propensions calculés aussi bien de manière globale (les deux dernières colonnes) que dans chaque pays. Dans chacune de ces situations nous distinguons deux groupes de contrôle : le « Contrôle 1 » ou groupe de comparaison quasi-expérimental qui est composé des inscrits non formés, et le « Contrôle 2 » ou groupe des individus éligibles non participants qui est composé des non-inscrits à une SPE.

Les signes des coefficients obtenus dans le tableau 2 sont en général conformes aux intuitions de la littérature du domaine. De manière générale par exemple, la probabilité de participer aux programmes de TRE augmente avec le niveau d'éducation tandis que les caractéristiques de responsabilité telles que le fait d'être en union, ou d'avoir beaucoup d'enfants tendent à réduire la probabilité de participer au programme. Cette influence négative des caractéristiques de responsabilité peut s'expliquer par le plus grand coût d'opportunité à participer à un programme chez les individus présentant des responsabilités familiales comparé à ceux sans responsabilités. De manière générale, tous les coefficients sont significatifs au moins dans un pays, bien qu'il existe des différences de signe liées au contexte de chaque pays comme l'atteste la significativité des effets fixes au bas des deux dernières colonnes du tableau 2. A partir des scores de propension qui découlent de ces résultats nous effectuons un appariement qui garantit la comparabilité entre les personnes ayant suivi le programme et celles ne l'ayant pas suivi.

Les résultats de l'effet des programmes de techniques de recherche d'emploi sur la qualité de l'emploi obtenu sont présentés dans le tableau 3 ci-dessous de sorte que les effets sur les traités (ATT) et sur la population (ATE) sont présentés dans deux colonnes distinctes pour chaque groupe de contrôle. Il en ressort de manière générale qu'en Afrique subsaharienne Francophone, les programmes de techniques de recherche d'emploi ont un effet positif sur la qualité de l'emploi obtenu quel que soit le groupe de contrôle considéré et ceci aussi bien chez les personnes qui participent au programme (ATT) que dans toute la population (ATE) comme l'atteste les appariements par Kernel et radius [(0.1), (0.01)]. Ce résultat global conforme aux conclusions de Escudero et al. (2017), est tout de même le fruit de l'effet positif et significatif obtenu au Congo Brazza où participer aux programmes de techniques de recherche d'emploi améliore la qualité de l'emploi trouvé quel que soit le groupe de contrôle considéré.

Le résultat positif du Congo Brazza est conforme à ce que présageait précédemment les statistiques descriptives qui montraient que, comparé au Cameroun et à la Côte d'Ivoire, le Congo présentait une plus longue durée des programmes de techniques de recherche d'emploi accompagné d'une plus grande satisfaction moyenne des participants. C'est dire que le fait de prendre en compte la durée de formation, ainsi que les attentes et considérations des impétrants peuvent être des facteurs déterminants à la mise en œuvre de programmes efficaces. Aussi, le fait que l'effet sur les individus ayant réellement participé au programme (ATT) soit différent de l'effet que la participation aurait produit sur une personne tirée au

hasard parmi la population (ATE) montre que les réponses au programme ne sont pas homogènes dans la population. Le fait que le groupe de « Contrôle 1 », cette différence d'effet soit supérieure chez les jeunes participants ( $ATT > ATE$ ) montre que ce sont ceux avec les gains attendus les plus importants qui participent au programme.



Tableau 6.2 : Estimation des scores de propension Estimation des scores de propension

Variables	Pays							
	Cameroun		Congo Brazza		Côte d'Ivoire		Global	
	Contrôle 1	Contrôle 2	Contrôle 1	Contrôle 2	Contrôle 1	Contrôle 2	Contrôle 1	Contrôle 2
Age	0,032 (0,864)	0,227*** (5,584)	0,190 (1,613)	0,843*** (6,309)	-0,229* (-1,953)	-0,117 (-0,970)	0,015 (0,487)	0,248*** (8,271)
Age au carré	-0,001 (-0,879)	-0,003*** (-4,387)	-0,004 (-1,557)	-0,015*** (-5,425)	0,004* (1,911)	0,002 (0,741)	-0,000 (-0,408)	-0,003*** (-6,619)
Education	0,327*** (3,946)	1,004*** (12,214)	-0,120* (-1,690)	0,277*** (2,649)	0,194** (2,391)	0,349*** (3,617)	0,099** (2,268)	0,594*** (11,602)
Union	-0,223*** (-3,199)	-0,216** (-2,480)	-0,565*** (-3,916)	-0,524*** (-2,944)	-0,121 (-1,431)	0,095 (0,876)	-0,246*** (-4,998)	-0,171*** (-2,799)
Nombre d'enfants	-0,156*** (-4,603)	-0,274*** (-7,002)	-0,284*** (-3,515)	-0,729*** (-6,717)	-0,148** (-2,563)	-0,164** (-2,430)	-0,177*** (-6,660)	-0,289*** (-9,386)
Sexe	-0,001 (-0,020)	-0,221*** (-3,093)	0,131 (1,252)	0,143 (1,078)	0,173** (1,989)	0,116 (1,141)	0,069 (1,538)	-0,036 (-0,703)
Chef de ménage	-0,064 (-0,999)	0,290*** (3,955)	-0,041 (-0,408)	0,297** (2,250)	-0,139* (-1,712)	0,243** (2,404)	-0,087** (-1,967)	0,261*** (4,993)
Statut du père	-0,083 (-1,306)	-0,026 (-0,345)	-0,640*** (-5,449)	-0,675*** (-4,414)	-0,116 (-1,430)	-0,197** (-2,085)	-0,208*** (-4,634)	-0,198*** (-3,791)
Episode de chômage	0,029 (0,951)	0,002 (0,053)	-0,328*** (-4,366)	0,009 (0,094)	0,025 (0,616)	0,243*** (4,740)	-0,007 (-0,294)	0,076*** (2,824)
Constant	-1,315** (-2,305)	-6,044*** (-9,994)	-2,807* (-1,898)	-12,373*** (-7,603)	1,736 (1,074)	-0,048 (-0,029)	-0,559 (-1,298)	-5,565*** (-13,112)
<b>Effets fixes</b>								
Congo Brazza							-0,591*** (-10,349)	0,263*** (3,729)
Côte d'Ivoire							-0,923*** (-18,586)	-0,743*** (-12,925)
Pseudo R <sup>2</sup>	0,029	0,180	0,132	0,363	0,022	0,050	0,046	0,122
Observations	2149	1791	1408	936	2450	1247	6007	3974

Source : Auteurs.

Notes de tableau : **Contrôle 1** : Non-formés inscrits dans une SPE, **Contrôle 2** : Non-formés non-inscrits dans une SPE \*\*\*= significativité à 1%, \*\*= significativité à 5%, \*= significativité à 10%, Les écarts types robustes sont entre parenthèses et contiennent les signes respectifs de leurs coefficients.

Tableau 6.3 : Effet du programme sur la qualité de l'emploi

Appariement	Pays	Support commun			Contrôle 1		Contrôle 2		Contrôle 1 et Contrôle 2	
		Contrôle 1	Contrôle 2	Traités 1   2	ATE	ATT	ATE	ATT	ATE	ATT
Kernel	Cameroun	748	379	361 360	0,064 (0,217)	0,026 (0,197)	0,315 (0,180) *	0,270 (0,214)	0,165 (0,146)	0,148 (0,176)
	Congo	331	106	119 115	1,868 (0,338) ***	2,112 (0,190) ***	2,851 (0,302) ***	3,046 (0,343) ***	2,158 (0,215) ***	2,249 (0,268) ***
	Côte d'Ivoire	1080	369	85 79	-0,484 (0,315)	-0,480 (0,241) **	-0,099 (0,334)	-0,006 (0,319)	-0,337 (0,247)	-0,382 (0,251)
	Global	2881	1465	581 580	0,3556 (0,931) ***	0,345 (0,108) ***	0,923 (0,129) ***	0,695 (0,133) ***	0,602 (0,117) ***	0,495 (0,107) ***
Radius (0.1)	Cameroun	748	376	361 360	0,051 (0,163)	0,016 (0,143)	0,329 (0,235)	0,250 (0,194)	0,210 (0,140)	0,130 (0,174)
	Congo	331	106	119 115	2,021 (0,262) ***	2,100 (0,245) ***	2,831 (0,392) ***	2,917 (0,407) ***	2,302 (0,221) ***	2,227 (0,233) ***
	Côte d'Ivoire	1080	369	85 79	-0,533 (0,300) *	-0,551 (0,264) **	0,049 (0,325)	0,039 (0,316)	-0,396 (0,305)	-0,400 (0,312)
	Global	2881	1465	581 580	0,353 (0,113) ***	0,352 (0,116) ***	0,949 (0,124) ***	0,737 (0,133) ***	0,613 (0,103) ***	0,546 (0,110) ***
Radius (0.01)	Cameroun	727	340	361 360	0,113 (0,183)	0,054 (0,156)	0,316 (0,263)	0,301 (0,249)	0,154 (0,208)	0,175 (0,142)
	Congo	331	74	119 88	1,868 (0,247) ***	2,136 (0,226) ***	3,096 (0,342) ***	3,186 (0,406) ***	2,129 (0,258) ***	2,174 (0,261) ***
	Côte d'Ivoire	1074	363	119 79	-0,475 (0,337)	-0,371 (0,294)	-0,164 (0,292)	-0,032 (0,338)	-0,358 (0,341)	-0,373 (0,338)
	Global	2881	1464	577 577	0,275 (0,108) **	0,335 (0,116) ***	0,926 (0,136) ***	0,725 (0,135) ***	0,574 (0,114) ***	0,470 (0,106) ***

Auteurs : A partir de STATA 15

Notes de tableau : \*\*\*= significativité à 1%, \*\*= significativité à 5%, \*= significativité à 10%.

Les scores obtenus de l'ACP sont calculés à partir des variables suivantes du marché du travail : Revenu mensuel, bulletin de paie, contrat, type d'emploi, csp dans l'emploi, cnps, assurance maladie, congés payés, congés maladies payés, primes, heures supplémentaires payées, bénéficie d'équipements de travail, congés maternités, forme de paiement, satisfaction dans l'emploi actuel, intention de changer d'emploi, probabilité de perdre l'emploi.

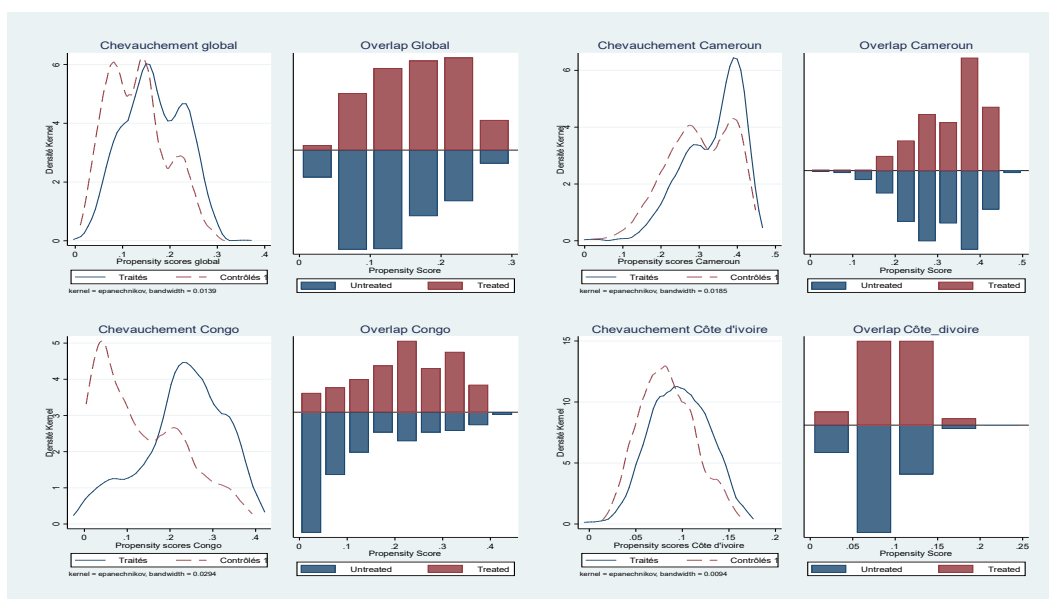
Au Cameroun, il n'existe pas de preuves solides de l'influence positive des techniques de recherche d'emploi sur la qualité de l'emploi obtenu. Si dans le groupe des éligibles non participants (Contrôle 2) on note une influence positive et significative d'après la méthode du Kernel (confère cinquième ligne du tableau 2), il importe tout de même de souligner que cet effet n'est pas robuste au regard des méthodes alternatives d'appariement que sont les radius 0,1 et 0,01. Le fait que les effets négatifs soient à bien d'égard significatifs en Côte d'Ivoire est conforme à certains signaux préalablement envoyés dans la section des statistiques descriptives qui montrait déjà non seulement une plus faible durée des programmes de techniques de recherche d'emploi en Côte d'Ivoire (soit un jour), mais aussi une durée moyenne des programmes largement en dessous de la moyenne globale. On comprend ainsi mieux pourquoi en Côte-d'Ivoire, les participants les plus satisfaits du programme restaient favorables au prolongement de la durée du programme contrairement aux autres pays où les participants les plus favorables au prolongement de la durée du programme étaient les moins convaincus des vertus du programme (confère figure 2 de la section 4).

Afin de tester la comparabilité des résultats obtenus, nous faisons recours de manière naïve à une régression des Moindres Carrée Ordinaire (MCO). Les résultats confinés dans le tableau A.x en annexe confirment ceux trouvés jusqu'ici à savoir l'existence : d'un effet positif et significatif des programmes de techniques de recherche d'emploi sur la qualité de l'emploi au Congo Brazza ; d'un effet positif mais non significatif au Cameroun dans le groupe de « Contrôle 1 » et positivement significatif dans le groupe de « contrôle 2 » ; d'un effet négativement significatif en Côte-d'Ivoire dans le groupe de « contrôle 1 » et positif et non significatif dans le groupe de « contrôle 2 ». Toutefois il convient de souligner que comparés aux premiers résultats obtenus par les méthodes d'appariement, les résultats de la régression naïve par les MCO tendent à surestimer l'effet positif trouvé au Congo Brazzaville et dans l'ensemble. Cette surestimation peut être le fruit d'un biais d'hétérogénéité qui existe entre les groupes comparés, ce qui nous impose de vérifier si les appariements entre les groupes des participants et ceux de contrôle sont convenables.

A cet effet, concernant le groupe de comparaison quasi-expérimental, la figure 4 ci-dessous présente le test visuel de la région de chevauchement des distributions des scores de

propension entre les participants aux programmes et les non participants<sup>55</sup>. Comme le présente les différents cadrans de cette figure 4, la générosité des zones d'intersection entre les distributions de Kernel des participants et des non participants présage des échantillons suffisamment grands pour faire une comparaison non biaisée par les différences de caractéristiques entre les individus des deux groupes.

**Figure 6.4 : Chevauchement des scores de propension (Contrôle 1)**

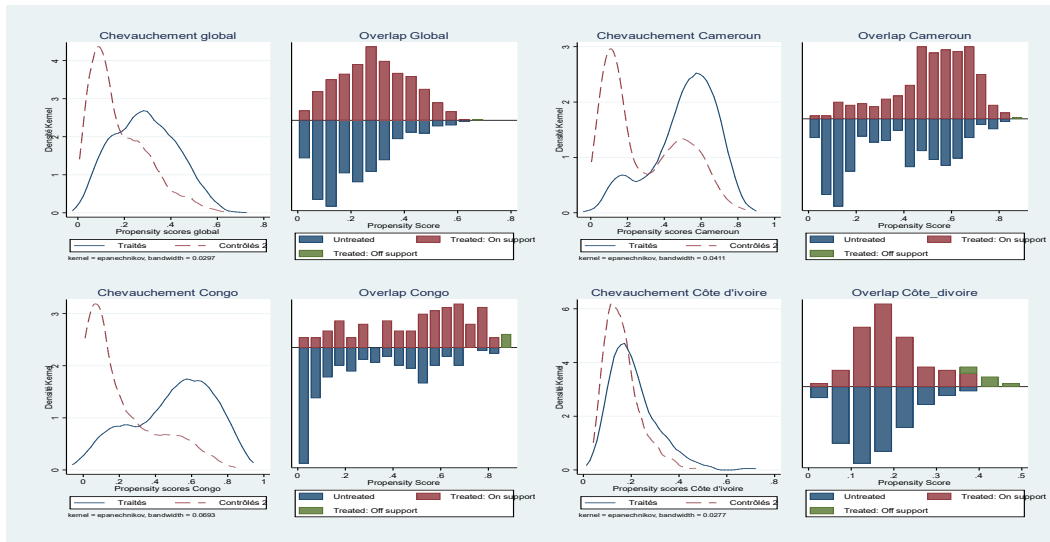


Source : Auteurs à partir de STATA 15

Bien que les appariements soient moins évident dans le groupe des éligibles non-participants (Contrôle 2), la figure 5 ci-dessous présente tout de même des zones de chevauchement capables de comparer les groupes traités de ceux non traités. Afin de déterminer si la procédure d'appariement permet d'équilibrer la distribution des caractéristiques des individus nous testons par la suite la qualité de l'appariement à travers la variation des biais avant et après appariement entre les groupes en comparaison.

**Figure 6.5 : Chevauchement des scores de propension (Contrôle 2)**

<sup>55</sup> La méthode utilisée est celle du Minima-Maxima qui consiste à réduire le choix de l'échantillon dans des intervalles des scores de propension qui présentent le même minimum et maximum dans la distribution des participants et des non participants aux programmes d'intermédiations.



Source : Auteurs à partir de STATA 15

Conformément à Sianesi (2004), sur les cinq tests présentés par Caliendo et Kopeinig (2008)<sup>56</sup> nous privilégions la métrique du biais standardisé qui calcule la distance des distributions marginales des caractéristiques. Ainsi, pour chacune des caractéristiques utilisées lorsque nous estimons les scores de propensions, nous calculons une différence des moyennes entre le groupe des participants et celui des non participants exprimée en pourcentage de la racine carrée de la moyenne des variances des deux groupes<sup>57</sup>. Nous résumons visuellement ces tests pour chaque variable dans les figures 6 et 7 ci-dessous. Ces figures montrent qu'en général, les différences considérables entre les participants et les non participants avant appariement (représenté par les points sur ces figures) diminuent après appariement pour osciller autour de zéro (représenté par les croix proches de la droite verticale grise desdites figures).

Bien que ces résultats montrent que les appariements effectués pour constituer les groupes de participants et non participants ont réduit considérablement le biais de sélection qui pouvait

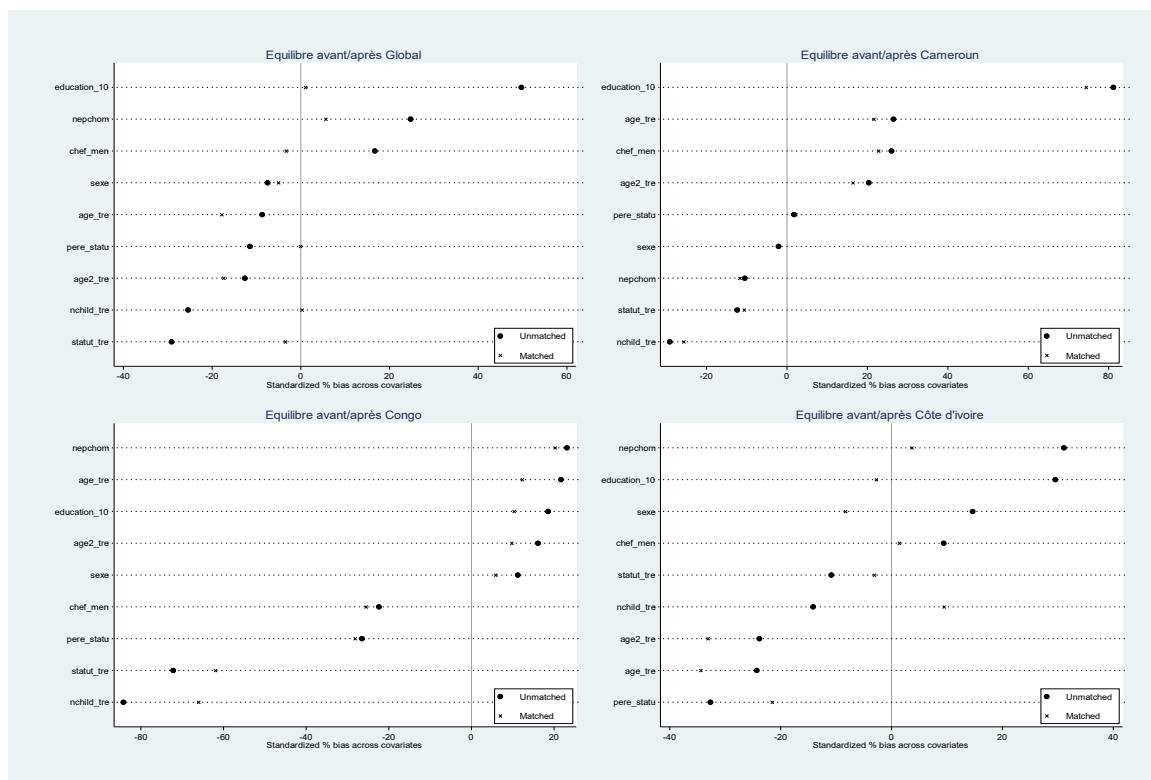
<sup>56</sup> Il s'agit du biais standardisé, du t-Test, du test de significativité jointe, du test du Pseudo-R<sup>2</sup> et du test de stratification.

<sup>57</sup> Si l'on suppose que k représente deux possibilités à savoir : l'échantillon avant traitement et l'échantillon après traitement, nous pouvons poser pour chaque caractéristique la formule du biais standardisé suivante : 
$$BS_k = 100 \frac{(\bar{X}_{Pk} - \bar{X}_{NPk})}{\sqrt{0.5 (V_{Pk}(X) + (V_{NPk}(X)))}}$$

Avec  $\bar{X}_{Pk}(V_{Pk})$  la moyenne (variance) dans le groupe des participant avant et après appariement, et  $\bar{X}_{NPk}(V_{NPk})$  la moyenne (variance) dans le groupe des non participants avant et après appariement.

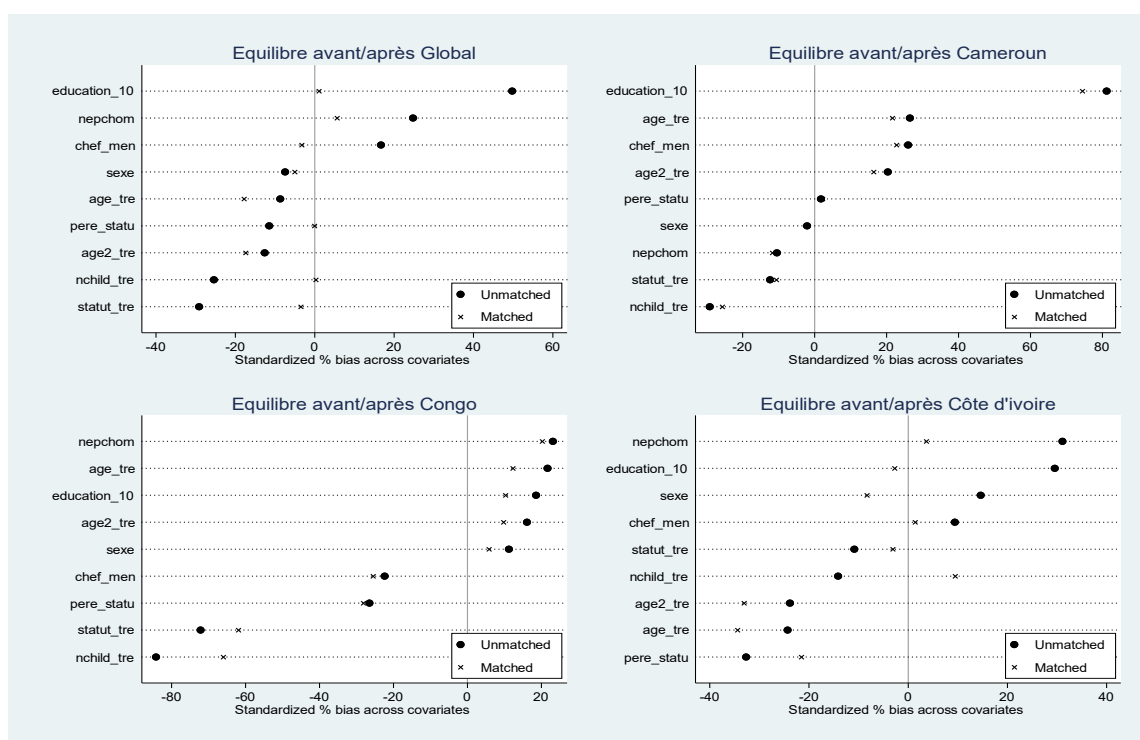
exister entre les participants et les non participants aux programmes TRE, il importe de souligner qu'il s'agit uniquement de la partie visible du biais de sélection total (biais observable). En effet, seules les différences liées aux caractéristiques observables lors de la sélection dans le programme sont supposées être réduite dans ce test. Le fait qu'il existe également un biais inobservable capable d'entacher les résultats trouvés jusqu'ici exige que nous nous penchions sur la question.

**Figure 6.6 : Equilibre des caractéristiques avant/après appariement (Contrôle 1)**



Source : à partir de EAPE 2017.

**Figure 6.7: Equilibre des caractéristiques avant/après appariement (Contrôle 2)**



Source : à partir de EAPE 2017.

### *Sensibilité des résultats au biais inobservé*

L'analyse de la sensibilité des effets des programmes d'intermédiation obtenus est importante à cause des limites du PSM utilisé. En effet, l'une des principales limites reconnues au PSM est de gérer uniquement la partie observée du biais de sélection, pourtant en réalité il existe une partie inobservée de ce biais qui provient du fait que certaines caractéristiques inobservées (par omission de variables par exemple) peuvent distinguer les individus du groupe de contrôle de ceux du groupe de traitement aussi bien dans leur participation que dans leurs résultats potentiels. A cet effet, Rosenbaum (2002) propose une méthode qui permet d'évaluer l'ampleur du biais inobservé et de déterminer la robustesse des résultats obtenus lorsqu'ils sont confrontés à une éventuelle présence d'inobservables.

Rosenbaum définit ainsi un paramètre de sensibilité  $\Gamma$  qui est fonction du terme d'erreur de l'équation d'estimation des scores de propension et qui capte l'éloignement d'une approche purement expérimentale. Ainsi, supposons que la probabilité de participer au programme soit définie non seulement par les facteurs observables  $X_i$  mais également par des facteurs inobservables  $\mathcal{E}_i$  telle que :

$$\begin{cases} p(X) = \Pr(T_i=1|X_i) = F(\beta X_i + \gamma \mathcal{E}_i) \\ \Gamma = e^\gamma \end{cases} \quad (4)$$

Compte tenu de l'équation (4), en absence de biais inobservé dans la participation, le coefficient  $\gamma$  est nul tandis que  $\Gamma$  est égal à un, ce qui reproduit l'environnement d'une procédure purement expérimentale. En faisant varier  $\Gamma$  par la variation des inobservées, Rosenbaum teste la sensibilité des résultats au biais inobservé et détermine le degré de significativité et l'intervalle de confiance des *bounds*.<sup>58</sup>

Comme le présente la cinquième ligne de résultats du tableau 4, la valeur critique de Gamma qui entache l'effet positif trouvé des programmes s'élève à 1,25. Autrement dit, les individus qui possèdent les mêmes caractéristiques observables diffèrent concernant les chances de bénéficier du programme de techniques de recherche par un facteur de 25%. C'est dire que si une variable inobservée modifie de 1,25 le rapport de chances relative de participer au programme entre le groupe des participants et celui des non participants, l'intervalle de confiance inclura zéro.

Tableau 6.4 : Sensibilité de l'effet probable de la participation au programme aux inobservables

Gamma ( $\Gamma$ )	Seuil de significativité		Estimation Hodges-Lehmann		Intervalle de confiance	
	Sig <sup>+</sup>	Sig <sup>-</sup>	t-hat <sup>+</sup>	t-hat <sup>-</sup>	CI <sup>+</sup>	CI <sup>-</sup>
1,0000	0,0000	0,0000	0,6254	0,6254	0,3363	0,9242
1,0500	0,0001	0,0000	0,5522	0,6990	0,2585	0,9999
1,1000	0,0007	0,0000	0,4805	0,7722	0,1861	1,0703
1,1500	0,0030	0,0000	0,4133	0,8451	0,1173	1,1389
1,2000	0,0104	0,0000	0,3471	0,9142	0,0520	1,2043
1,2500	0,0292	0,0000	0,2829	0,9761	-0,0099	1,2675
1,3000	0,0678	0,0000	0,2210	1,0359	-0,0702	1,3296
1,3500	0,1341	0,0000	0,1650	1,0928	-0,1288	1,3876
1,4000	0,2306	0,0000	0,1081	1,1481	-0,1850	1,4463
1,4500	0,3521	0,0000	0,0556	1,2009	-0,2415	1,5047
1,5000	0,4861	-	0,0054	1,2520	-0,2937	1,5598

Source : Auteurs

<sup>58</sup> Toutefois cette méthode ne peut qu'être calculée qu'avec la méthode d'appariement d'un voisin le plus proche.



## VII. Conclusion

Après la mise en œuvre en Afrique Subsaharienne d'un ensemble de programmes destinés à lutter contre le chômage des jeunes ; évaluer ces programmes semble être l'étape suivante qui se veut déterminante non seulement pour faire le point des efforts entrepris mais également pour améliorer l'efficacité des programmes mis sur pied. Pourtant, jusqu'à cette heure, les politiques publiques d'emploi mise en œuvre par les SPE en Afrique Subsaharienne Francophone n'ont pas fait l'objet d'une évaluation. C'est dans ce sens que ce travail s'est proposé d'évaluer l'impact des programmes de Techniques de Recherche d'Emploi (TRE) sur les résultats du marché du travail dans trois pays d'Afrique Subsaharienne Francophone à savoir : le Cameroun, le Congo Brazzaville et la Côte d'Ivoire.

A l'issu de cette étude, il en ressort qu'au-delà des spécificités pays, les programmes de TRE ont un impact positif sur la qualité de l'emploi. Toutefois, ce résultat globalement considéré est tributaire de la bonne performance du Congo Brazzaville. La durée des ateliers de formation aux techniques la recherche d'emploi ainsi que l'avis auto-évaluatif des impétrants se sont révélés être des facteurs important dont la prise en compte pourrait améliorer la qualité des résultats desdits programmes en Afrique Subsaharienne Francophone. C'est ainsi que les meilleurs résultats enregistrés au Congo Brazzaville s'accompagnent d'une plus longue durée des ateliers de formation à la recherche d'emploi comparé aux autres pays et d'un avis plus favorable des jeunes impétrants en ce qui concerne l'amélioration des résultats de leur activité de recherche d'emploi par les techniques de recherche transmises. A l'opposé, la Côte d'Ivoire qui enregistre les résultats médiocres sur la qualité de l'emploi obtenu se caractérise non seulement par une durée moyenne de formation largement en dessous de la moyenne globale, mais enregistre le taux d'impétrant les moins convaincu par l'effet positif du programme sur leur activité de prospection d'emploi.

Une des questions ouvertes de cette étude reste celle de la dimension temporelle de l'effet des programmes d'intermédiation en Afrique Subsaharienne Francophone (effet dans le court terme et effet dans le long terme). Si dans la littérature la question d'effet à court ou long terme reste d'actualité vue l'absence de consensus sur l'efficacité des politiques d'intermédiation à long terme dans les pays dits en voie de développement, cette question du caractère temporel des effets reste à explorer dans le cadre de cette étude. Ce qui mérite une attention plus exhaustive qui repose sur l'analyse de l'historique des nombreux emplois trouvés après avoir participé aux programmes de technique de recherche d'emploi.

## Bibliographie

- Abebe, Girum, Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin and Simon Quinn (2016a) “Anonymity or Distance? Experimental Evidence on Obstacles to Youth Employment Opportunities”, Mimeo. Stanford University.
- Abebe, Girum, Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin, Simon Quinn and Forhad Shilpi (2016b) “All the fun of the (job) fair: Matching firms and workers in a field experiment in Ethiopia”, Mimeo.
- Acero, C.; Alvarado, M.; Bravo, D.; Contreras, D.; Ruiz-Tagle, J. (2009). « Evaluación de impacto del Programa Jóvenes al Bicentenario para la cohorte de participantes en el año 2008 ». Documento de Trabajo (Santiago de Chile, United Nations Development Programme).
- Alix, Jean, Pierre.; Barbier, Jean Paul et Rasendra, Soary, Ratsima. (2015). « Les services publics d’emploi en Afrique francophone : Défis et enjeux de leur modernisation ». Bureau International du Travail – Genève: BIT.
- Ashenfelter, O.; Card, D. (1985). “Using the Longitudinal Structure of Earnings to Estimate the Effect of Training Programs”. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 67, No. 4. pp. 648-660.
- Bassi, Vittorio and Aisha Nansamba (2017) “Information Frictions in the Labor Market: Evidence from a Field Experiment in Uganda”, Mimeo. UCL.
- Beam, Emily (2016) “Do job fairs matter? Experimental evidence on the impact of job fair attendance”, *Journal of Development Economics* 120: 32-40.
- Blasco S, Rosholm M. (2011). “The impact of active labour market policy on postunemployment outcomes: evidence from a social experiment in Denmark”. Working Paper 5631, IZA (Institute for the Study of Labor), Bonn, Germany.
- Bredgaard, T. (2015). “Evaluating What Works for Whom in Active Labour Market Policies”. *European Journal of Social Security*. Volume 17 (2015), No.4.
- Caliendo, M., Kopeinig, S. (2008) : “Some practical guidance for the implementation of propensity score matching”. *J. Econ. Surv.* 22, 31–72, doi:10.1111/j.1467-6419.2007.00527.x
- Card D, Kluve J, Weber A. (2010). “Active labour market policy evaluations: a meta-analysis”. *Economic Journal* 120(548):F452–77.
- Card D, Kluve J, Weber A. (2015). “What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations”. Discussion Paper 9236, *IZA (Institute for the Study of Labor)*, Bonn, Germany.
- Chacaltana, J.; Sulmont, D. (2003). « Políticas activas en el mercado laboral peruano: El potencial de la capacitación y los servicios de empleo » (Lima, Red de Políticas de Empleo).

- Cloutier-Villeneuve, L ; Robinson, Saint-Frard (2015). « Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi : résultats méthodologiques et empiriques », Québec, Institut de la statistique du Québec, 88 p.
- Crépon, B and Van den Berg (2016). "Active Labor Market Policies". Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, Working paper 2016:17. ISSN 1651-1166.
- Crépon, B.; Duflo, E.; Gurgand, M.; Rathelot, R.; Zamora, P. (2013). "Do labor market policies have displacement effects? Evidence from a clustered randomized experiment", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 128, No. 2, pp. 531–580.
- Dammert, Ana, Jose Galdo and Virgilio Galdo (2015). "Integrating mobile phone technologies into labor-market intermediation: a multi-treatment experimental design", *IZA Journal of Labor and Development* 4:11
- Dolton P, O'Neill D. (2002). "The long-run effects of unemployment monitoring and worksearch programs: experimental evidence from the United Kingdom". *Journal of Labor Economics* 20(2):381–403.
- Escudero, V.; Kluve, J.; López Mourelo, E.; Pignatti, C. (2017). « Active labour market programmes in Latin America and the Caribbean: Evidence from a meta-analysis », ILO Research Department Working Paper No. 20 (Geneva, International Labour Office).
- Fomba, K. B. (2018). "Etude sur l'amélioration de l'efficacité des services publics de l'emploi et des systèmes de coordination et d'information sur l'emploi et le marché du travail". Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
- Franklin, Simon (2015). "Location, Search Costs and Youth Unemployment: A Randomized Trial of Transport Subsidies in Ethiopia", CSAE Working Paper WPS/2015-11.
- Green, Francis, et Tarek Mostafa (2012). "Trends in job quality in Europe. A report based on the fifth European Working Conditions Survey", Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 94 p.
- Groh, Matthew, Nandini Krishnan, David McKenzie and Tara Vishwanath (2016a) "Do wage subsidies provide a stepping stone to employment for recent college graduates? Evidence from a Randomized Experiment in Jordan" *Review of Economics and Statistics* 98(3): 488-502.
- Hamilton, B. (2000). "Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to selfemployment". *Journal of Political Economy*, 108(3), 604–631.
- Heckman, J. J.; Smith, J. A. (1996). "Experimental and nonexperimental evaluation", in G. Schmid, J. O'Reilly and K. Schömann (eds.): *International handbook of labour market policy and evaluation* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 37–88.
- Heckman, J.J., H. Ichimura, J.A. Smith & P. Todd (1995). "Nonparametric estimation of selection bias using experimental data". Unpublished manuscript, University of Chicago.
- Heckman, J.J., V.J. Hotz, and M. Dabos (1987). "Do we need experimental data to evaluate the impact of manpower training on earnings?" *Evaluation Review*. 11:395-427.

- Holman, David, et Charlotte McClelland (2011). "Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU", *WALQING*, European Commission, European Research Area, Manchester, working paper 2011.3, 127 p.
- Hundley, G. (2001). "Why and when are the self-employed more satisfied with their work?". *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(2), 293–316.
- Jensen, Robert (2012). "Do labor market opportunities affect young women's work and family decisions? Experimental evidence from India", *Quarterly Journal of Economics* 127 (2), 753–792.
- Kluve, J.; Puerto, S.; Robalino, D.; Romero, J. M.; Rother, F.; Stöterau, J.; Weidenkaff, F.; Witte, M. (2016). "Do youth employment programs improve labor market outcomes? A systematic review", IZA Discussion. Paper No. 10263 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- Kluve, J. (2016). « A Review of the Effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin America and the Caribbean ». International Labour Office. Working paper N°. 9.
- Lalonde, R.J. and R. Maynard (1987). "How precise are evaluations of employment and training programs: Evidence from a field experiment". *Evaluation Review*, II:428-451.
- Lechner, M. (2002). "Some practical issues in the evaluation of heterogenous labour market programmes by matching methods". *Journal of the Royal Statistical Society*, 165(A), 59-82.
- Leschke, Janine, Andrew, W et Mairéad, F (2012). « Job quality in the crisis – an update of the Job Quality Index (JQI) », Brussels, ETUI Working Paper, 2012.07, 53 p.
- McKenzie, D. (2017). "How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence". IZA DP No. 10655.
- Meyer, B. D. (1995). "Lessons from the US unemployment insurance experiments", in *Journal of Economic Literature*, Vol. 331, No. 1, pp. 91–131.
- Peña-Casas, Ramón (2013). « Existe-t-il des écarts importants en matière de qualité de l'emploi et du travail entre la « vieille » et la « nouvelle » Europe? », *Observatoire social européen, Research Paper*, no 12, 39 p.
- Rosenbaum, P. R. (2002). *Observational studies*. New York: Springer.
- Rosenbaum, P. R., Rubin, D. B. (1985), "Constructing a control group using multivariate matched sampling methods that incorporate the propensity score", *American Statistician* 39, 33–38.
- Rosenbaum, P., and Rubin D. (1983), "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects", *Biometrika*, 70, 41-50.
- Rubin, D.B. (1991). "Practical implications of modes of statistical inference for causal effects and the critical role of the assignment mechanism". *Biometrics* 47, 1213–1234 (1991). doi:10.2307/2532381.
- Sianesi, B. (2004). "An Evaluation of the Active Labour Market Programmes in Sweden". *The Review of Economics and Statistics*, 86(1), 133-155.

Van den Berg GJ, van der Klaauw B. (2013). “Structural empirical evaluation of job search monitoring”. Working Paper 7740, IZA (Institute for the Study of Labor), Bonn, Germany.

## ANNEXE

**Tableau A.1 : Statistiques descriptives**

Variables	Pays	Observations	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
<b>Age</b>	Cameroun	3291	26.765	4.814	15	67
	Congo	2090	24.124	4.975	14	40
	Côte d’Ivoire	3496	27.362	3.392	17	41
	Global	14872	26.814	4.835	14	67
<b>Nombre d’enfants</b>	Cameroun	3287	0.708	1.114	0	13
	Congo	2088	0.651	1.004	0	6
	Côte d’Ivoire	3494	0.422	0.872	0	12
	Global	14864	0.656	1.241	0	50
<b>Niveau d’éducation</b>	Cameroun	3291	1.704	0.460	0	2
	Congo	2085	1.146	0.655	0	2
	Côte d’Ivoire	3496	1.538	0.507	0	2
	Global	14859	1.502	0.580	0	2
<b>Episodes de chômage</b>	Cameroun	3291	1.012	0.949	0	6
	Congo	2090	0.614	0.655	0	4
	Côte d’Ivoire	3496	0.965	0.862	0	6
	Global	14872	0.870	0.895	0	7
<b>Salaire</b>	Cameroun	2101				
	Congo	905	54158	155193.3	10	2000000
	Côte d’Ivoire	2218	89.745	147990.3	0	2500000
	Global	8295	62795.1	140137	0	2500000

Source : à partir de EAPE 2017.

**Tableau A’.1 : Statistiques Descriptives (suite)**

Variables	Modalités	Cameroun	Congo Brazza	Côte-d’Ivoire	Global
Sexe	Féminin (%)	46.55	34.31	31.29	37.30
	Masculin (%)	53.45	65.69	68.71	62.70
Statut matrimonial	Célibataire (%)	69.13	70.26	64.35	64.06
	Union (%)	30.87	29.74	35.65	35.94
Chef de ménage	Non (%)	58.77	64.02	60.30	63.35
	Oui (%)	41.23	35.98	39.70	36.65
Statut du père	Autre (%)	70.77	68.23	67.45	67.23
	Cadre (%)	29.23	31.77	32.55	32.77

Source : A partir de EAPE 2017.

**Tableau A.2 : Estimation de l'effet du programme par les MCO**

VARIABLES	Pays							
	Cameroun		Congo Brazza		Côte d'Ivoire		Global	
	Contrôle 1	Contrôle 2	Contrôle 1	Contrôle 2	Contrôle 1	Contrôle 2	Contrôle 1	Contrôle 2
Participation au programme TRE	0,032 (0,200)	0,337* (1,692)	2,254*** (8,230)	3,030*** (11,063)	-0,127 (-0,393)	0,224 (0,610)	0,420*** (3,414)	0,941*** (6,407)
Durée des programmes TRE	-0,030 (-0,487)	-0,014 (-0,238)	0,148* (1,805)	0,136** (2,121)	-0,205 (-1,565)	-0,161 (-1,149)	-0,029 (-0,631)	-0,018 (-0,385)
Age	-0,016 (-0,122)	-0,096 (-0,710)	0,615** (2,189)	0,783*** (3,096)	0,207 (0,870)	-0,219 (-0,761)	0,091 (0,913)	0,015 (0,139)
Age au carré	-0,000 (-0,041)	0,002 (0,950)	-0,012** (-2,289)	-0,016*** (-3,167)	-0,005 (-1,149)	0,003 (0,573)	-0,002 (-1,323)	0,000 (0,143)
Education	0,720*** (3,291)	1,324*** (5,488)	0,942*** (5,404)	1,104*** (5,023)	0,434*** (2,888)	0,773*** (2,974)	0,627*** (6,149)	0,986*** (6,654)
Union	0,613*** (3,456)	0,706*** (3,102)	0,542* (1,934)	-0,050 (-0,154)	0,335** (2,254)	0,942*** (3,353)	0,388*** (3,642)	0,513*** (3,187)
Nombre d'enfants	-0,135 (-1,603)	0,020 (0,196)	-0,067 (-0,467)	-0,108 (-0,609)	0,035 (0,485)	-0,089 (-0,666)	-0,041 (-0,805)	-0,050 (-0,652)
Sexe	-0,008 (-0,045)	-0,129 (-0,655)	-0,362 (-1,298)	-0,009 (-0,029)	-0,064 (-0,373)	-0,164 (-0,565)	-0,084 (-0,758)	-0,100 (-0,671)
Chef de ménage	0,500*** (2,997)	0,537*** (2,702)	0,554** (2,207)	0,353 (1,344)	0,853*** (5,604)	0,708*** (2,739)	0,623*** (6,000)	0,430*** (3,033)
Statut du père	0,341** (2,147)	0,267 (1,390)	0,386* (1,650)	-0,023 (-0,075)	0,673*** (4,473)	0,682*** (2,653)	0,445*** (4,453)	0,328** (2,299)
Episode de chômage	-0,423*** (-4,953)	-0,168 (-1,562)	0,477*** (2,694)	0,334 (1,537)	-0,028 (-0,333)	-0,025 (-0,156)	-0,150*** (-2,616)	-0,100 (-1,177)
Constant	-1,103 (-0,563)	-2,374 (-1,227)	-11,405*** (-3,096)	-13,814*** (-4,505)	-3,231 (-0,982)	1,674 (0,408)	-2,707* (-1,936)	-3,503** (-2,416)
<b>Effets fixes</b>								
Congo Brazzaville							0,104 (0,528)	0,484** (2,036)
Côte d'Ivoire							0,706***	0,675***
Observations	1116	741	525	254	1173	463	2814	1458
R-squared	0.063	0.143	0.200	0.533	0.068	0.093	0.067	0.125

Source : Auteurs

**Notes de table :** \*\*\*= significativité à 1%, \*\*= significativité à 5%, \*= significativité à 10%, Les écarts types robustes sont entre parenthèses et contiennent les signes respectifs de leurs coefficients.

## Construction de l'indice Composite de la qualité d'Emploi (ICQE)

La qualité de l'emploi est un concept générique dans lequel on peut retrouver une dimension monétaire (salaires, revenus etc.) et/ou une dimension non monétaire (sécurité sociale, congés maladies, congés de maternité, etc.) chacune ayant des avantages et des inconvénients. Si l'évaluation monétaire semble être la plus analysée dans l'analyse des résultats du marché du travail, les erreurs de mesure liées à cet indicateur conduisent à pencher à raison les regards sur des mesures non monétaires dont l'idée peut être de décrire les conditions d'exercice d'un emploi sur la base des avantages de cet emploi. C'est ainsi que ces dernières années, de nombreux travaux sur des indicateurs synthétiques de la qualité de l'emploi ont vu le jour. C'est le cas par exemple des travaux de Leschke et al. (2012), de Green et Mostafa (2012), ou de Peña-Casas (2013).

Deux principales approches peuvent être abordées à savoir : Une approche dite subjective ou qualitative et une approche statistique ou quantitative (Cloutier-Villeneuve et Robinson, 2015). Une des principales limites reconnues à l'approche subjective porte sur le fait qu'elle attribue le même poids à chaque items de l'emploi. Ce qui tend à biaiser l'analyse qui en découle dans la mesure où chaque items a une importance particulière dans l'explication de la qualité de l'emploi. L'approche subjective tend donc à sous-représenter ou surreprésenter les items dans la construction de l'indicateur puisque ne tient pas compte de leur contribution réelle (Cloutier-Villeneuve et Robinson, 2015).

Pour pallier à cette limite majeure de l'approche subjective, Holman et McClelland (2011) recommandent le recours à une approche multidimensionnelle (quantitative ou statistique) dont le principe est d'attribuer un poids particulier à chaque avantage selon son pouvoir explicatif dans la variance de l'indicateur de qualité de l'emploi construit. Dans le cadre de cette étude, Nous faisons recours à l'approche en composante principale pour capter la multiplicité de dimensions de la qualité des emplois. Il importe de rappeler que bien que l'approche en composantes principales soit généralement utilisée en présence de données qualitatives, elle présente des résultats conformes à ceux de l'analyse en correspondance multiples (utilisée en présence de données quantitatives et qualitatives) lorsque toutes les variables qualitatives qu'elle contient suivent une logique d'ordre croissant.

L'approche en composante principale utilisée consiste à réduire l'ensemble des résultats du marché du travail en un nombre restreint de dimensions appelées composantes principales, de sorte que chacune des composantes principales traduit un phénomène différent de celui capté par les autres composantes<sup>59</sup>. Dans le cadre de cette étude, il est donc question d'extraire la composante qui capte la qualité de l'emploi, et ensuite l'utiliser pour construire l'indice composite de la qualité de l'emploi obtenu.

Soient donc  $X_1, X_2, \dots, X_p$  l'ensemble des  $p$  variables retenues à partir desquelles une matrice de variance covariance est construite. Afin d'éviter une influence excessive de certaines variables du fait de

---

<sup>59</sup> Il s'agit de la condition d'orthogonalité ou non corrélation des composantes principales



leurs unités de mesure différentes, il est recommandé de centrer et réduire les variables retenues. Ce qui conduit non plus à une matrice de variance covariance, mais à une matrice de corrélation. Ainsi, en recherchant les vecteurs et valeurs propres de la matrice retenue<sup>60</sup>, l'ACP crée des composantes principales  $CP_i$  qui ne sont rien d'autres que des combinaisons linéaires des variables initiales retenues ainsi que le présente le système d'équation ci-dessous :

$$\begin{aligned} PC_1 &= a_{11}X_1 + a_{12}X_2 + \dots + a_{1p}X_p \\ PC_2 &= a_{21}X_1 + a_{22}X_2 + \dots + a_{2p}X_p \\ &\vdots \quad \quad \quad \vdots \quad \quad \quad \vdots \quad \quad \quad \vdots \quad \quad \quad \vdots \\ PC_p &= a_{p1}X_1 + a_{p2}X_2 + \dots + a_{pp}X_p \end{aligned}$$

Dans ce système,  $a_{11}$  représente à titre d'exemple le poids de la variable  $X_1$  dans la construction de la première composante. Cette première composante capte la qualité de l'emploi. Concernant les autres composantes qui mesurent de manière décroissante des variations des données initiales, la difficulté d'interpréter leurs scores factoriels nous exige à limiter notre analyse à celle du premier axe. Ainsi, à partir de la première composante principale et des poids  $a_{ij}$  des variables qui en ressortent, nous construisons pour chaque actif occupé un score de qualité de l'emploi qu'il a obtenu  $A_i$  selon la formule ci-dessous :

$$A_i = \sum_{k=1}^p a_k \frac{(v_{ik} - \bar{v}_k)}{S_k}$$

Dans cette formule,  $a_k$  représente le poids des variables obtenues dans la construction de la première composante principale,  $v_{ik}$  la valeur de la variable  $k$  pour le travailleur  $i$ ,  $\bar{v}_k$  et  $S_k$  respectivement la moyenne et l'écart-type de cette variable dans l'échantillon. Après avoir calculé les scores de qualité d'emploi,  $A_i$  pour chaque individu, il est question sur la base de ces scores de construire des grappes capables de dégager différents groupes d'individus selon la qualité de l'emploi qu'ils possèdent. Ces groupes de travailleurs doivent d'être construit de manière à enregistrer des scores hétérogènes entre des groupes différents et, à l'opposé des scores homogènes entre de emplois du même groupe. Pour respecter de tels critères, il est nécessaire d'adopter une stratégie de construction des seuils qui permettent de les regrouper.

---

<sup>60</sup> Ces valeurs propres sont obtenues en résolvant l'équation caractéristique  $|MC - \lambda I| = 0$  avec  $I$  la matrice identité de même ordre que la matrice de corrélation MC et  $\lambda$  le vecteur des valeurs propres.

Dans le cadre de cette étude, bien que nous effectuons plusieurs méthodes de construction des cut-off-points (la règle de 40-40-20 et la technique du *cluster analysis*<sup>61</sup>)<sup>62</sup>, celle retenue est la règle du 40-40-20 à travers laquelle nous retenons trois groupes que nous définissons par ordre croissant de scores moyens en : « Faible qualité », « Moyenne qualité », et « Bonne qualité ».

Les variables étant codées dans un ordre croissant de qualité des modalités<sup>63</sup>, le tableau A.2 ci-dessous résume les informations importantes issues de la construction des classes et révèle une certaine cohérence de l'indice obtenu dans ce sens que, la valeur moyenne des variables utilisées évolue dans le sens espéré lorsqu'on passe d'une classe de qualité d'emploi à une autre. On note par exemple que les emplois de faible qualité en plus d'avoir les plus faibles revenus, enregistrent une moyenne des valeurs faibles en ce qui concerne les avantages dans l'emploi. Tandis que la moyenne de ces avantages ne cesse d'augmenter lorsqu'on passe de la classe moyenne à la meilleure classe. Plusieurs variables ne figurent pas dans le tableau A.2 car, furent supprimées à l'issue du test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) afin d'atteindre une mesure d'adéquation d'échantillon de 0.9264. Aussi, afin de s'assurer que les variables retenues n'étaient pas non corrélées, le test de sphéricité de Bartlett a été effectué conduisant au rejet de l'hypothèse nulle selon laquelle la matrice de corrélation est diagonale<sup>65</sup>.

---

61 Définie par Kaufman and Rousseeuw (1990) comme l'art de construire des groupes.

62 Le principe de la méthode du cluster par partition est de diviser l'échantillon en un nombre de groupes créés selon une procédure itérative au cours de laquelle chaque emploi est assigné au groupe de moyenne la plus proche. Ce procédé est répété jusqu'à ce qu'aucun travailleur ne puisse plus changer de groupe.

63 A titre d'exemples, les modalités de la variable **Cnps** vont de « *pas de sécurité sociale* » à « *sécurité sociale* » ou pour la variable **primes** de « *Non* » à « *Oui* ».

64 De manière générale, pour un KMO > 0,60 l'adéquation d'échantillon est acceptable, il est bon pour un KMO > 0,70, il est recommandable lorsque le KMO > 0,80 et enfin est exceptionnel lorsque le KMO > 0,90.

65 C'est-à-dire que tous les éléments de part et d'autre de la diagonale principale sont nuls.

**Tableau A.3 : Construction de l'Indice Composite de Qualité d'Emploi (ICQE)**

Variables	Moyenne	Ecart-type	Composante	Classe de qualité d'emploi		
				Faible	Moyenne	Forte
CSP emploi principal	6,139	1,258	0,159	5,653	6,325	6,741
Salaire	63129,29	1,42e+05	0,095	30901,79	64161,04	126000
Bulletin de paie	1,602	0,489	0,295	1,154	1,856	1,99
Contrat emploi	2,936	0,973	0,304	2,091	3,352	3,796
<b>Contrat emploi1</b>	1,673	0,469	0,289	1,259	1,925	2
Type d'emploi	1,883	0,321	0,162	1,744	1,965	1,999
Cnps	1,456	0,498	0,311	1,028	1,617	1,989
Assurance emploi	1,380	0,485	0,296	1,019	1,448	1,964
Congés payés	1,432	0,495	0,317	1,016	1,574	1,984
Congés maladies payés	1,399	0,490	0,297	1,032	1,475	1,98
Primes	1,275	0,447	0,251	1,018	1,258	1,825
Heures supplémentaires payées	1,307	0,461	0,209	1,059	1,345	1,729
Equipement emploi	1,584	0,493	0,230	1,265	1,717	1,958
Congés de maternité	1,337	0,473	0,268	1,028	1,373	1,886
Forme de paiement	2,832	0,382	0,195	2,624	2,959	2,992
Satisfaction dans l'emploi	1,639	0,480	0,143	1,452	1,707	1,879
Intention de quitter l'emploi	1,283	0,450	0,117	1,154	1,289	1,529

Source : Auteurs à partir de EAPE 2017

Aussi, il importe de préciser que la valeur propre de la première composante à elle seule saisit 29,37% de la variation totale des données, ce qui est satisfaisant au regard du seuil de 27% proposé par McKenzie (2003). Au final, l'utilisation de la méthode du *cluster analysis* a conduit aux trois groupes d'effectifs et de scores de niveau de vie repartis ainsi qu'il suit dans le tableau A.x ci-dessous.

**Tableau A.4 : ICQE selon la règle de 40-40-20.**

Qualité d'emploi	Observations	Moyennes	Ecart-type	Minimum	Maximum
Faible	2.285	-2,695825	0,9252517	-5,511715	-1,067502
Moyenne	2.284	0,9583451	1,162827	-1,067219	2,803835
Forte	1.142	3,477321	0,420248	2,804204	4,847657

Source : A partir de EAPE 2017

Conformément à la proposition de Filmer et Pritchett (2001), notre indice est basé sur la règle du 40-40-20 qui consiste à considérer comme emplois de faible qualité les 40% d'emplois qui enregistrent les scores les plus faibles, et comme moyens et riches, respectivement les 40% et 20% suivants.

Afin de tester la robustesse de l'indice construit nous adoptons deux approches de classifications non retenues, celle du *cluster analysis* dans un premier temps, et dans un second temps nous adoptons comme Gwatkin et al. (2000) une classification par quintiles qui de manière similaire à la règle de 40-40-20 précédente, représente plutôt une règle de 20-20-20-20-20. La répartition des scores issus de ces deux indices est présentée dans les tableaux ci-dessous.

**Tableau A.5 : Scores de qualité d'emploi selon le cluster analysis.**

Qualité emploi	Observations	Moyennes	Ecart-type	Minimum	Maximum
Faible	1944	-2,935	0,787	-5,512	-1,576
Moyenne	1648	-0,202	0,847	-1,566	1,32

Forte	2119	2,85	0,799	1,324	4,848
-------	------	------	-------	-------	-------

Source : A partir de EAPE 2017

**Tableau A.6 : ICQE selon la règle du quintile.**

Classes de qualité	Observations	Moyennes	Ecart-type	Minimum	Maximun
1er quintile	1143	-3,47	0,528	-5,512	-2,707
2e quintile	1142	-1,921	0,484	-2,707	-1,068
3e quintile	1142	-,062	0,597	-1,067	0,983
4e quintile	1142	1,978	0,516	0,987	2,804
5e quintile	1142	3,477	0,42	2,804	4,848

Source : A partir de EAPE 2017

## Chapitre 7

### **Services Publics d'emploi et marché du travail : les programmes d'emplois jeunes améliorent-t-ils leurs résultats sur le marché du travail**

#### **Introduction**

La problématique de l'emploi des jeunes est de plus en plus au premier rang des préoccupations des politiques publiques aussi bien dans les pays développés qu'en développement. Les pays d'Afrique Francophone, victimes de la récession économique, ont entrepris un certain nombre de mesures (l'entrée en vigueur des programmes d'ajustements structurels dès 1987, désengagement accéléré de l'État de la sphère de production tout au long de la décennie 90) qui ont pour corollaire la suspension des recrutements à la fonction publique. Ceci laissant la place de recrutement au secteur privé quasi inexistant. Cette situation s'est aggravée par les conflits sociopolitiques, les guerres inter ethnique, les guerres civiles qui ont occasionné la destruction du tissu économique. À côté de ces derniers, s'ajoute le boom démographie dont la création des ressources n'a pas suivi. Ainsi, l'ampleur de la rupture intervenue dans le rythme de création d'emploi a mis en évidence les faiblesses d'un modèle économique fondé sur la rente, entraînant la flambée du chômage et du sous-emploi des jeunes diplômés (âgés entre 15 à 35 ans). Le chômage qui a atteint la barre de 40% dans certains pays africains (PNUD, 2015) est lié à l'inadéquation entre la dynamique éducative et la dynamique de l'emploi.

Suite à ce déséquilibre, plusieurs changements se sont intervenus dans la structure d'emploi de la plupart des pays africains. Afin de répondre de façon adéquate aux pressions et tensions dues à ces changements sur le marché du travail, la mise à jour ou la conversion des compétences, la qualification des jeunes et l'acquisition de l'expérience se sont avérées un problème crucial. Ce problème a nécessité l'intervention des gouvernements qui ont opté pour des mesures de flexibilité du marché du travail et des politiques actives d'emploi. Cette dernière mesure s'est matérialisée via la création des structures publiques d'emploi (services/offices/fonds) depuis les années 90 dans le but d'augmenter l'employabilité et de réduire le chômage. Ces structures ont pour rôle d'améliorer l'employabilité des requérants à travers des programmes de médiation, de renforcement des capacités, de subvention ou d'appui à la création d'entreprises.

L'une de ces politiques d'emploi au Cameroun est la création du Fonds National de l'Emploi en 1990 (953 structures publiques, 1200 centres de formation professionnelle agréés et 121 entreprises de placement) accompagné par certaines structures dans d'autres ministères (MINEFOP, MINJEC, MINADER, MINEPIA, MINAS). Ces politiques au Sénégal se manifestent par la convention Nationale Etat-Employeurs signée en 1987 (renouvelée en 2000 puis en 2009) avec les acteurs comme la Direction de l'Emploi, l'Agence

Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ), l'Agence pour l'Emploi des Jeunes des Banlieues (AJEB), l'Agence Nationale d'Appui aux Marchands Ambulants (ANAMA) et le Fonds National de Promotion de la Jeunesse (FNPJ). Face aux difficultés rencontrées par les jeunes sur le marché du travail, la Côte d'Ivoire a mis en œuvre plusieurs programmes depuis 1990 (PAE, PSCE, les fonds sociaux, PAJD, PEJEDEC, C2D, etc.) constituant de véritables instruments sur le marché du travail. De même, le Tchad a initié à la même période des institutions garantes de la gestion des programmes actifs sur le marché du travail tels que l'ONAPE (Office National pour la Promotion de l'Emploi) et le PADE (Programme d'Appui aux Diplômés sans Expériences). Le Congo n'est pas resté indifférent à la situation du marché du travail, car plusieurs programmes ont été créés tels que le PED (Programme Emploi Diplômé), le PADER (Programme d'appui au Développement des Emplois ruraux) et le PDCE (Programme de Développement des Compétences pour l'Employabilité).

Quel que soit le pays, ces différentes structures visent à améliorer l'insertion des jeunes sur le marché du travail et par là, l'amélioration de la croissance économique. Avec ces politiques, le niveau d'emploi reste préoccupant même si le taux de chômage selon le BIT (2018) est inférieur à 6% au Cameroun (respectivement 10,8% au Sénégal ; 5,9% au Tchad ; 4,5% au Congo ; 5,3 en Côte d'Ivoire). Ce faible taux est lié à une définition du chômage conformément aux spécificités prescrites par l'Organisation internationale du Travail (OIT). Bien que le taux du chômage soit faible, le taux de sous-emploi est très élevé (79% au Cameroun ; 71% au Congo ; 70,4% en Côte d'Ivoire ; 59% au Sénégal ; 40,8% au Tchad) et c'est accru entre 2010 et 2014 (BIT, 2018). Celui du Cameroun se situe en deçà de l'un des objectifs d'émergence d'avoir un taux de sous-emploi de 50% en 2020 (DSCE, 2009). Certes, ces services publics d'emplois servent de relai pour l'État à créer des conditions nécessaires d'accès à l'emploi, mais la situation d'emploi n'est pas toujours satisfaisante. Le taux de chômage élevé des jeunes de 15 à 35 ans est très élevé (12% au Cameroun, 15,9% au Sénégal ; 25% au Congo) et de longue durée avec une de fortes difficultés d'insertion professionnelle (l'OIT, 2015).

Aux vues de ces statistiques, on se pose la question si les bénéficiaires de ces différents programmes sur le marché du travail obtiennent des emplois stables, une bonne rémunération avec une protection sociale (emploi décent). Avec la situation du marché du travail en Afrique francophone, ces bénéficiaires sont confrontés à un manque d'emploi décent, faible niveau de rémunération malgré de longues heures de travail avec, flux de revenus irréguliers et imprévisibles. Ce constat est encore plus accentué du côté des femmes avec des gains plus faibles, emploi beaucoup plus informel et répartition disproportionnelle des postes. De ce fait, cette étude se propose **d'évaluer l'impact des services publics d'emplois sur les indicateurs (l'emploi, la rémunération) du marché du travail en dans cinq pays d'Afrique francophones (Cameroun, Congo, Tchad, Côte d'Ivoire, Sénégal)**. De manière spécifique, l'étude se concentre sur l'effet des politiques publiques d'emploi sur la première rémunération et sur la rémunération réelle. L'analyse de la relation entre ces politiques et les séquences de transition entre chômage et emploi ne seront

pas analysées. Bien que l'hypothèse de ce travail soit que les structures publiques d'emploi influencent significativement l'insertion sur le marché du travail ainsi sur la rémunération des bénéficiaires de ces SPE, les études empiriques en Afrique sur la question se distinguent non seulement par leur rareté, mais aussi par les résultats mitigés.

La suite de l'étude sera organisée comme suite : l'analyse du marché du travail dans quelques pays d'Afrique francophones exige que nous examinons les structures publiques d'emploi à qui incombe la responsabilité d'accompagner les jeunes à s'insérer sur le marché du travail en section deuxième. La section trois examine la littérature existante sur la question. La section quatre présente la méthodologie. La section cinq présente l'évaluation subjective de ces SPE et l'analyse statistique. La section six présente les analyses économétriques et la dernière section conclut.

## **I. Revue de la littérature**

L'insertion des jeunes dans un emploi productif est un défi majeur du marché du travail, tant dans les économies en développement que dans les économies développées, et une multitude d'interventions sur le marché du travail ont été mises en œuvre pour aider les jeunes vulnérables. Bien que de nombreuses théories telles la théorie de la recherche d'emploi (Stigler, 1962) et le modèle d'appariement entreprise-chômeur (Mortensen and Pissarides, 1994, Mortensen and Pissarides, 1999) ont développé les stratégies de recherche optimale d'emploi, mais la problématique de l'emploi reste liée à l'horizon de recherche, la technique de recherche utilisée, la période de recevabilité de l'offre, le salaire... ces derniers entraînent une friction sur le marché du travail liée à l'hétérogénéité des caractéristiques des agents, des problèmes d'imperfection et de localisation des agents. Ainsi, pour ajuster l'offre et la demande de travail dans de nombreux pays développés ou en développement, les politiques publiques sont penchées vers les différents aspects de ce marché du travail. Ces politiques ont pour rôle de créer les structures d'accompagnement des jeunes à la recherche d'emploi. Pour cela, plusieurs types d'accompagnements (formation, information, intermédiation d'emploi, aide à la création d'emploi ou aide à l'auto-emploi ...) ont été mis en œuvre en fonction du pays et du niveau de développement. Suite à la mise en œuvre de ces politiques, de nombreux chercheurs (Cockx and Dejemeppe, 2002, Kluve et al., 2019) après une évaluation d'impact montrent que le simple fait de participer à l'un des différents programmes proposés par ces politiques d'emploi ne permet pas toujours aux jeunes d'avoir un emploi ou de réduire leur durée au chômage. Ces derniers mettent en avant la flexibilité du marché du travail pour expliquer les conditions d'emploi, de négociation du salaire et des perspectives de carrières. De ce fait, certains auteurs se sont intéressés à la relation entre les politiques d'emploi et la rémunération ainsi que la qualité d'emploi.

Ainsi, Bollens and Nicaise (1994) montre que les politiques liées l'insertion des jeunes diplômés en Belgique ont un effet favorable sur la probabilité de sortir du chômage vers l'emploi. (Torp, 1994) conclut sur son étude sur le même pays que les programmes de courte formation entre 5 à 10 semaines initiées par les structures publiques d'emploi permettent de renforcer l'employabilité des participants et augmente le

taux d'emploi. Cockx (2000) évalue l'impact des programmes de formation professionnelle octroyés par le FOREM en Belgique aux demandeurs d'emploi sur la probabilité de sortir du chômage. En utilisant les données sur la période 1989-1993 de la Région wallonne de Belgique, l'auteur montre que la formation professionnelle accélère la sortie du chômage. Il va d'ailleurs plus loin en montrant qu'une courte formation professionnelle de deux mois débutant après six mois d'inactivité réduit la durée médiane d'un épisode de chômage de quinze à dix mois. Il montre également que le taux de la sortie du chômage baisse de 27% au cours de la formation, ce qui vient augmenter le taux de sortie du chômage après formation à 62%.

Contrairement à ces derniers, en évaluant la relation entre les politiques actives d'emploi et la durée d'occupation d'un poste de travail, Cockx and Dejemeppe (2002) souligne que la formation professionnelle des chômeurs allonge la durée d'occupation. Les études européennes montrent contrairement aux effets sur l'emploi et le chômage que les politiques de formation influencent négativement les salaires et les revenus professionnels (Ashenfelter and Rouse, 1999). De même, les études américaines sont beaucoup plus accablées sur l'effet des politiques d'emploi sur le revenu professionnel. Eberwein et al. (1997) montrent dans ce cas que la participation à des formations en classe augmente la fréquence d'embauche et des gains de revenus, mais n'affecte pas la durée des épisodes d'emploi. En examinant 113 évaluations d'impact des programmes d'emploi dans le monde, Kluve et al. (2019) montrent que la valeur moyenne inconditionnelle de l'effet pour l'ensemble des programmes est faible pour les résultats liés à l'emploi et au revenu. En faisant une méta-régression, les auteurs constatent que les programmes d'appui à l'insertion sur le marché du travail réussissent mieux dans les pays à revenu faible et moyen, les programmes intégrant plusieurs services réussissent mieux et que l'impact est important à long terme. Les résultats de ces auteurs sont mitigés, car certains trouvent un effet positif alors que d'autres concluent sur les effets négatifs.

Dans le contexte des pays en développement et particulièrement celui de l'Afrique Subsaharienne Francophone, les emplois sont loin d'être intrinsèquement satisfaisants et compatibles avec les compétences et les aptitudes des individus. Dans ce contexte, assurer un niveau de revenu approprié ou un degré de satisfaction vis-à-vis de l'emploi ainsi que les transitions sur le marché du travail est très difficile. Face à cette difficulté, les jeunes diplômés passent par les structures d'accompagnement pour améliorer leur potentiel afin de s'insérer sur le marché ou d'avoir les meilleurs salaires. Comme les études empiriques dans les pays développés ont des résultats mitigés, il serait nécessaire de mener une évaluation de ces types de structure en contexte africain.

## **II. Méthodologie de l'étude**

L'analyse méthodologique de cette étude passe par la présentation des données, les mesures des indicateurs ainsi que le choix et la spécification du modèle économétrique utilisé.



## 2.1 Source de données

Pour atteindre l'objectif de base, ce travail utilise les données primaires du projet « Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone » réalisées en 2018 par le Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI) auprès des services publics d'emplois (SPE) de cinq pays (Cameroun, Sénégal, Tchad, RCA, Côte d'Ivoire) en Afrique francophone. L'objectif de cette enquête est d'évaluer l'efficacité des programmes mis en œuvre pour améliorer l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Ce qui permet d'analyser les dispositifs de création d'emploi, ainsi que la perception des cibles ce dispositif. Au sortir de l'enquête, 14963 individus ont été enquêtés dans les cinq pays cibles (3292 au Cameroun, 2152 au Congo, 3497 en Côte d'Ivoire, 3249 au Tchad et 2746 au Sénégal) avec 37% de femmes et 63% d'hommes. Avec la base de sondage fournie par le service public d'emploi de chaque pays, deux groupes d'individus ont tiré : les bénéficiaires (individus ayant bénéficié d'un accompagnement des SPE) de ces programmes sur la période 2010 à 2015 et les non-bénéficiaires (individus ayant demandé, mais n'ont pas bénéficié d'un quelconque programme) inscrits sur la même période. Cette base nous fournit le fichier des demandeurs, car les individus qui sollicitent un service des SPE remplissent un formulaire sur lequel sont indiquées les informations telles que les caractéristiques sociodémographiques, localisation et contact.

Ces fichiers ont été utilisés pour faire le suivi des individus ayant sollicité la participation à un programme SPE entre 2010 et 2015. Ce suivi a permis d'avoir les informations sur les caractéristiques sociodémographiques des individus et celles relatives au marché du travail (rémunération, emploi, etc.) avant et après le passage à un programme. Il a aussi permis de construire un groupe de traitement constitué des individus ayant bénéficié d'au moins un programme des SPE et un premier groupe de contrôle constitué des individus qui ont sollicité une participation à un programme des SPE sans pour autant en bénéficier. À côté de ces derniers, un deuxième de contrôle (individus qui n'ont jamais demandé et n'ont pas bénéficié d'un soutien) a été choisi en utilisant les mêmes principes. Pour s'assurer de la similitude avec la cible, la méthode du voisin le plus proche a été utilisée pour avoir pour chaque cible un contrefactuel qui aurait les mêmes caractéristiques. La majorité des individus ont été contactés par le canal de leur téléphone et les informations collectées sont celles susceptibles de changer entre la date d'inscription au SPE et la période d'enquête. La description de ces données par pays est récapitulée dans le tableau 1.

Tableau 7.1 : Description des données

	Bénéficiaires		Non Bénéficiaires		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Cameroun</b>	1178	26,02	2114	20,31	3292	22,04
<b>Congo</b>	479	10,58	1673	16,07	2152	14,41
<b>Côte d'Ivoire</b>	1063	23,48	2434	23,39	3497	23,41
<b>Tchad</b>	966	21,33	2283	21,94	3249	21,75
<b>Sénégal</b>	842	18,60	1904	18,29	2746	18,39
<b>Total</b>	4528	100,00	10408	100,00	14936	100,00

## 2.2 Mesure des indicateurs

Les services publics d'emplois (SPE) offrent généralement plusieurs programmes. En harmonie avec les cinq pays étudiés, on peut en résumer quatre programmes en termes de : l'intermédiation (techniques de recherche d'emploi et offre d'emploi traitée ou placement), la formation (programme d'emploi diplômé, formation sur le tas et formation formelle), la création d'activités autonome ou auto-emploi (conseil, appui au montage du business plan et financement) et l'information. Après l'identification de ces différents programmes par une question liée aux divers appuis que les individus ont pu obtenir au SPE, une série de questions est posée pour savoir si oui ou non l'individu a bénéficié d'un de ces quatre programmes suscités. Les questions étaient relatives à la durée du programme, à la période du programme et au temps d'attente au SPE pour bénéficier d'un programme. Ces questionnaires étaient adressés aux individus inscrits au SPE et aux non-inscrits. Ce qui nous permet d'avoir le groupe des traités (groupe d'individus ayant bénéficié d'au moins un programme) et le groupe de contrôle (groupe d'individus n'ayant bénéficié d'aucun programme). Pour besoin de robustesse des résultats, il a été nécessaire d'évaluer l'intention de traitement (groupe des individus inscrit aux SPE) contre les individus non-inscrits au SPE (groupe de contrôle). Pour évaluer l'impact de ces différents programmes, nous avons identifié deux indicateurs du marché du travail : le salaire ou la rémunération et l'accès à l'emploi.

Au sens du bureau international du travail (BIT, 2012), la qualité d'emploi est une notion multidimensionnelle mesurable qui prend en compte la qualité du revenu de l'activité, la sécurité sur le marché du travail et la qualité de l'environnement de travail. Alors que certains auteurs (Clark, 2010) l'observent sur une seule dimension (salaire ou sur la satisfaction vis-à-vis à l'emploi). Bien que ce concept apparait difficile à cerner, mais certains auteurs (Lefebvre, 2010) l'aperçoivent au point de vue des travailleurs, des employeurs ou les pouvoirs publics et au niveau d'analyse de la relation micro, méso et macro. En l'examinant sur plusieurs dimensions, Marchand (2008) la mesure par les indicateurs statiques ou dynamiques, objectifs ou subjectifs, et de moyens ou de résultats. Sur la base de ces différentes mesures, nous approximations la qualité du travail par les types de contrats (contrat écrit, contrat verbal, sans contrat, travail indépendant) signé après avoir bénéficié aux programmes des SPE et le revenu ou salaire obtenu au premier emploi et la rémunération réelle. La question liée aux types de contrats obtenus après avoir bénéficié des programmes des SPE est relative à la formation et aux conditions de travail (horaires de travail, la pénibilité, l'environnement du travail...). Les salaires liés à ces emplois représentent une mesure du niveau et des tendances du pouvoir d'achat des travailleurs et une approximation de leur niveau de vie. Ainsi, une sous-section du questionnaire est réservée aux rémunérations des individus salariés ou travailleurs indépendants.

## 2.3 Choix du modèle

L'appréciation d'un projet en cours de réalisation ou achevés pour éclairer les responsables politiques lors des prises de décisions se fait avec plusieurs méthodes d'analyse. Buddelmeyer and Skoufias (2004) et Barrera-Osorio et al. (2007) utilisent le modèle de discontinuité de la régression pour évaluer les

programmes sociaux d'éducation et de santé respectivement au Mexique et en Colombie. Cette méthode est intéressante sauf qu'elle convient aux programmes pour lequel un indice d'éligibilité continue et établi avec un seuil clairement défini pour distinguer les bénéficiaires des non bénéficiaires. Contrairement à ces derniers, Gertler et al. (2008) utilisent la méthode de la promotion aléatoire pour évaluer un programme d'assurance santé maternel et infantile en Argentine. Certes, cette méthode a permis aux auteurs d'avoir les résultats probants, mais elle ne permet pas de faire une comparaison entre le groupe recevant la promotion et celui qui n'a pas reçu. En dépit de ce modèle, Duflo (2001) utilise plutôt la double différence pour analyser l'impact de la construction d'écoles sur la scolarisation, les indicateurs d'emploi et les salaires en Indonésie. Cette dernière méthode est moins solide que les méthodes de sélection aléatoire (assignation aléatoire, promotion aléatoire), mais elle permet de faire une comparaison entre le groupe de traitement et le groupe de contrôle avant et après l'intervention du programme afin d'avoir l'effet causal lié au programme.

Pour contourner les limites de ces différentes méthodes, certains auteurs font une combinaison de méthodes. En évaluant l'impact des transitions professionnelles sur la santé en Allemagne, Gebel and Voßemer (2014) utilisent une approche d'appariement des scores de propension aux doubles différences (DID-PSM). Sur la même lancée, Chen et al. (2018) utilisent la double différence combinée au modèle de gravité pour évaluer l'impact de la politique de salubrité alimentaire (HACCP) sur les importations américaines des fruits de mer. Alors que Kim et al. (2019) et Walsh et al. (2019) utilisent la double différence fondée sur la régression logarithmique multivariée pour évaluer l'impact de la différence visuelle sur l'utilisation des services de santé. Ces combinaisons sont plus flexibles pour éviter les erreurs de spécification et permettent d'avoir les résultats plus probants.

En nous appuyant sur les études récentes (Walsh et al., 2019, Kim et al., 2019), nous combinons la méthode de double différence avec la méthode des scores de propension (DID-PSM). Cette combinaison serait plus judicieuse, car, elle compare les différences des résultats au fil du temps entre le groupe d'individus ayant participé au programme d'emploi jeune et le groupe d'individus très proches n'ayant pas participé à ce programme. Avec cette méthode, la tendance des indicateurs de résultat est similaire pour le groupe de traitement et le groupe de comparaison.

## 2.4 Cadre conceptuel du modèle

En s'appuyant sur les travaux récents, nous appliquons une approche d'appariement des scores de propension aux doubles différences (DID-PSM) (Heckman et al., 1997). Sur la base des résultats potentiels, on distingue un groupe de traitement qui a bénéficié d'au moins un programme (création d'activité, formations, information, intermédiation) des SPE ( $D = 1$ ) et un groupe de contrôle qui n'a bénéficié d'aucun service ( $D = 0$ ). Pour les deux groupes, deux résultats potentiels sont définis avant et après la participation à un programme ( $Y^0; Y^1$ ), mais seul le résultat des bénéficiaires est observé, tandis que le résultat des non bénéficiaires reste un contrefactuel non observé. Selon la méthode de doubles différences, l'effet de la

participation à un programme des SPE est déterminé en comparant la situation d'emploi en termes de rémunération ( $E(Y_{t+1}^1 - Y_t^0 | D=1)$ ) des bénéficiaires avant ( $t$ ) et après ( $t+1$ ), à la tendance contrefactuelle ( $E(Y_{t+1}^0 - Y_t^0 | D=1)$ ) de la situation qu'ils auraient en absence du programme. Cette tendance contrefactuelle est approximée par la situation d'emploi et du revenu réel du groupe de contrôle  $E(Y_{t+1}^0 - Y_t^0 | D=0)$  en fonction d'hypothèse suivant laquelle, « les deux groupes auraient la même tendance en absence du programme ». D'où

$$E(Y_{t+1}^0 - Y_t^0 | D=1) = E(Y_{t+1}^0 - Y_t^0 | D=0) \quad (1)$$

Ces comparaisons entre les deux groupes permettent d'éliminer les effets fixes individuels non observés. La comparaison avec la tendance du groupe de contrôle élimine en outre tous les effets de période communs qui affectent le groupe des bénéficiaires (traitement) et le groupe des non-bénéficiaires (contrôle) de la même façon. Pour rendre plus plausible l'hypothèse de tendance commune, les groupes de contrôle respectifs sont basés sur la similarité des scores de propension dans la conception DID-PSM. Le score unidirectionnel  $P(D=1 | X)$  mesure la probabilité de conditionner la participation au programme des SPE à un vecteur dimensionnel élevé de variables de contrôle  $X$ . L'estimation des scores de propension (PSM) est la première étape qui coïncide avec la régression logistique expliquant les déterminants de la participation à un programme des SPE. Une condition de support commun supplémentaire garantit que seules les personnes ayant des cas témoins appropriés sont prises en considération. Dans la deuxième étape du PSM, les algorithmes forment des « jumeaux statistiques » dont les scores de propension sont similaires (Leuven and Sianesi, 2018). En comparant plusieurs algorithmes par la méthode « psmatch2 » sur stata, on a trouvé des résultats assez cohérents. On a ainsi opté pour un appariement des 5 voisins les plus proches. Ces derniers présentaient les meilleures propriétés d'équilibrage de la régulation (Caliendo and Kopeinig, 2008). Bien que certains individus puissent contribuer avec plus d'une personne dans la méthode d'appariement, cela n'affecte pas la composition des scores de contrôle des 5 voisins les plus proches. Le changement de la situation d'emploi des témoins traités et appariés est ensuite comparé afin d'estimer l'effet moyen de la participation aux programmes des SPE sur les bénéficiaires ou le groupe traité (ATT).

$$ATT^{DID-PSM} = \frac{1}{N_{D_1}} \sum_{i \in D_1 \cap S} \left[ (Y_{i,t+1}^1 - Y_{i,t}^0) - \sum_{j \in D_0 \cap S} w_{ij} (Y_{j,t+1}^0 - Y_{j,t}^0) \right] \quad (2)$$

Où  $D_1$  et  $D_0$  désignent le groupe de traitement et le groupe témoin,  $w_{ij}$  le voisin le plus proche correspondant aux poids et  $S$  la surface de support commun. Le PSM rend l'hypothèse standard du DID plus plausible en formant des paires de jumeaux statistiques avant d'effectuer l'estimation du DID. Comparativement à l'alternative de contrôle linéaire pour les variables  $X$  dans la régression de la double

différence (DID), le DID-PSM a d'abord l'avantage d'être plus flexible pour éviter les erreurs de spécification. En plus, le PSM garantit une pondération plus appropriée des covariables. Aussi, les régressions linéaires extrapoleraient au-delà de la région des supports communs en faisant des comparaisons des individus non comparables (Gebel and Voßemer, 2014).

Nous utilisons un ensemble des variables X qui devraient influencer à la fois sur la participation au programme et sur la situation le revenu. Ces variables sont mesurées avant la participation au programme (le traitement) afin d'éviter les problèmes d'endogénéité. En outre, on tient compte des différences dans le capital humain en termes de niveau d'études qui est déterminé par le cycle achevé (primaire, secondaire et supérieur). On suppose qu'un individu a le niveau supérieur lorsqu'il a au moins un diplôme universitaire. On tient également compte des variables sociodémographiques telles que le sexe, l'âge, le statut matrimonial et de la situation financière de l'individu. L'âge est catégorisé au sens du BIT (2012) entre 15 et 21 ans, 22 et 32 ans, et plus de 33 ans afin d'éliminer les effets de vieillesse dans la conception des doubles différences (DID). De plus, on inclut une variable linguistique qui prend en compte la première langue, la deuxième langue et le bilingue. Chaque pays a au moins deux langues officielles : le français et l'anglais au Cameroun, le français et l'Arabe au Tchad, le français et le wolof au Sénégal. L'anglais a été considéré comme deuxième langue après le français en Côte d'Ivoire et au Congo. Afin d'évaluer l'impact de la participation au programme des SPE sur la situation d'emploi et le revenu des bénéficiaires, une analyse des statistiques descriptives constitue un bon point de départ.

### **III. Résultats statistiques**

Tout d'abord, la figure A1 en annexe montre la perception des bénéficiaires des programmes des SPE sur les indicateurs du marché du travail. En moyenne plus de 80% des bénéficiaires estiment que la participation à un programme améliore leurs chances de trouver un emploi. Bien que la quasi-totalité des bénéficiaires au Congo éprouve cette influence positive, près de 20% au Cameroun (respectivement 17% en Côte d'Ivoire, 11% au Tchad et au Sénégal) n'éprouvent aucune influence des SPE. Ces influences sont perçues en termes de confiance en soi permet à plus de 76% des participants d'avoir un meilleur jugement de leurs capacités et d'accroître leurs compétences. L'accompagnement individuel accordé à chacun demandeur d'emploi le permet de « recalibrer » ses compétences et de construire un parcours professionnel. Une fois confiante de ses capacités, cela le permet à près de 56% de nouer plus de meilleurs contacts avec les acteurs du marché du travail.

En plus, la participation à des programmes d'emploi permet d'acquérir une méthodologie et des techniques de recherche d'emploi, de développer un réseau dans le bassin d'emploi local afin de prospecter et de rencontrer les employeurs. Étant donné que les bénéficiaires sont aussi préparés pour l'exercice d'entretien d'embauche, cela leur permet de dynamiser leur parcours socioprofessionnel et de réduire les freins à leur insertion sur le marché du travail. De ceux qui ont reçu une formation d'emploi diplômé ou sur le tas, en moyenne 47% (37% au Cameroun, 68% au Congo, 53% en Côte d'Ivoire, 57% au Tchad et 32%

au Sénégal) souhaitent l'allongement de la durée de formation, alors que seulement 26% désirent le changement des modèles de formation (tableau A2 en annexe). Pour ceux qui ont reçu les subventions pour l'auto-emploi, en moyenne 60% trouvent qu'on devrait augmenter le niveau de ces subventions. Les statistiques liées aux caractéristiques des individus étudiés sont dans le tableau A1 en annexe.

En outre, en observant la situation d'emploi avant et après demandeurs d'emploi régulièrement inscrits et qu'ils n'ont bénéficié d'aucun service, on constate que le simple fait d'aller s'inscrire dans un SPE a un effet sur la situation d'emploi. Le nombre d'individus inscrit ayant un contrat de travail écrit varie de 54,97% à 57,04% (une différence de 2,07%). De même, la proportion des individus ayant un contrat verbal diminue de 36,1% à 22,57% après leur passage aux SPE. Cela montre que le simple fait de s'inscrire aux SPE a une présomption d'effet (-13,53%) sur la situation d'emploi qu'on aurait à l'avenir. Cet accroissement de la situation d'emploi dû à la simple inscription aux SPE s'observe aussi bien sur les individus sans contrat donc leur proportion passe de 8,93% à 4,37% (une diminution de 4,56%). Ce qui montre que l'intention de participer aux différents programmes proposés par les SPE a un effet sur la situation de l'emploi en termes d'accroissement de la proportion des individus ayant un contrat de travail écrit, verbal ou celle qui s'est installée à leur propre compte.

De même, en observant les individus qui ont bénéficié (traités) d'au moins un programme des SPE, on constate que la proportion des individus ayant un contrat écrit passe de 57,75% à 61,59% après avoir participé à un programme. Cet accroissement de 3,84% serait dû aux différentes techniques de recherche d'emploi et de négociation de contrats enseignées par les SPE. En outre, la proportion des individus ayant un contrat de travail verbal et sans contrat diminue respectivement de 38,81% à 21,49% et de 8,44% à 6% (figure A3 en annexe). Cette diminution d'explique par certains nombres de programme reçu tels que les programmes d'emploi diplômé, les programmes de formations sur le tas, les programmes de formation formelle ainsi que les conseils et de nombreux appuis multiformes. De plus, on observe une forte croissance des travailleurs indépendants (10,92%) après avoir bénéficié des différents programmes des SPE. Cette multiplicité des travailleurs indépendants est liée aux différents programmes qu'offrent les SPE en termes-conseils, appui au montage du business plan et au financement des projets.

Enfin, en observant la situation d'emploi des non-bénéficiaires (contrôle), on constate qu'ils ont une évolution qui suit la même tendance que celle des traités. Cela laisse croire que la situation de l'emploi des individus traités aurait la même évolution s'ils n'avaient pas bénéficié d'un programme des SPE. En faisant la différence entre l'accroissement de la proportion des individus ayant un contrat écrit avant et après pour les traités (3,84%) et les non-traités (2,95%), on observe un accroissement de 0,89% (3,84% - 2,95%). Cette croissance serait l'effet causal de la participation aux différents programmes des SPE sur la situation d'emploi pour les détenteurs d'un contrat écrit. La participation à ces programmes entraîne une diminution de la proportion des individus travaillant avec un contrat verbal de 9,96% et de 1,4% pour les individus travaillant sans contrat (figure A4 en annexe). On constate ainsi qu'il y a des changements dans la situation

d'emploi entre le groupe de traitement et de contrôle respectifs. Ceci en est de même pour l'intention du traitement et le groupe de contrôle. En examinant la situation avant et après, on trouve des changements très pertinents pour les groupes de traitement respectifs et des petits changements pour le groupe de contrôle. Afin de confirmer ces résultats descriptifs, nous prenons en compte dans la prochaine étape la rémunération qui devrait différer selon le groupe de traitement et le groupe de contrôle respectifs.

#### IV. Résultats économétriques

En examinant les trajectoires des revenus des individus avant et après la participation à un programme d'aide à l'emploi, nous trouvons les changements pertinents pour le groupe des bénéficiaires (traitement) et de petits changements pour le groupe de contrôle. L'évolution des revenus des bénéficiaires (traitement) et des non-bénéficiaires (contrôle) suit potentiellement la même tendance. Considérant les différences de changement entre ces groupes, les programmes d'aide à l'emploi des SPE semblent avoir un effet important sur le revenu des individus ayant bénéficié de ces programmes. Toutefois la figure 1 montre que le revenu des individus du groupe de traitement et du groupe de contrôle a largement changé, ce qui permet de penser que le passage au SPE modifie le revenu futur des individus.

**Figure 7.1 : Trajectoire de revenu des deux groupes d'individu (traité et contrôle) à long terme**



Une approche DID-PSM nous permet de contrôler les effets de la période (avant et après) et d'équilibrer les groupes de bénéficiaires et de non-bénéficiaires par rapport aux caractéristiques  $X$  ; ce qui rend l'hypothèse de tendance commune plus plausible. L'examen de l'équilibre avant et après la PSM montre que les groupes de contrôle et de traitement non apparié diffèrent considérablement en termes de revenu à court terme et à long terme (tableau 2). Le revenu est approximé par la rémunération des individus d'une part par le premier salaire obtenu après la participation au programme (court terme) et d'autre part par le salaire réel de ces derniers au cours du temps (long terme).

La comparaison des biais standards moyens avant et après montre que l'appariement réduit significativement le biais standard moyen pour chaque covariable en dessous du seuil de 5%. Ainsi le PSM a équilibré les covariables (Caliendo and Kopeinig, 2008). L'imposition de la condition du support commun a conduit à l'exclusion de quelques observations de traitement. On peut ainsi s'attendre à ce que l'hypothèse de tendance commune soit plus plausible qu'auparavant ; bien qu'il soit difficile de déterminer si elle est vraie. Certes Heckman and Hotz (1989) et Heckman et al. (1997) montrent qu'on peut le vérifier par un test de placebo, mais il faut avoir les informations sur la période de prétraitement ne révélant aucune différence substantielle entre les groupes de bénéficiaires et de non-bénéficiaires respectifs. Ces types d'informations sont absents dans le cas d'espèce.

Tableau 7.2 : Équilibrage des covariables ou différence de moyennes avant et après appariement

Variable	Désignation	Traitement			Intention de traitement		
		Traité	Contrôle	%biais	Treated	Control	%bias
Age	[15 ;21]	.00771	.00649	1.2	.00587	.00506	0.6
	[22 ;32]	.7217	.72211	-0.1	.70024	.70368	-0.7
Genre	Féminin	.33631	.33793	-0.4	.31169	.31614	-1.0
Statut matrimonial	Célibataire	.57809	.5785	-0.1	.56351	.56472	-0.2
	Marié	.23408	.23489	-0.2	.24191	.24049	0.3
Niveau d'éducation	Secondaire	4.6223	4.6122	0.4	4.4877	4.4701	0.7
	Supérieur	.67343	.67181	0.3	.65716	.65655	0.1
Langue parlée	Français	.98864	.99026	-1.2	.98362	.98786	-2.9
	Anglais/arabe	.86775	.87059	-0.8	.85477	.85761	-0.7
	Bilingue	.86126	.86531	-1.1	.84951	.85457	-1.3
Situation	Chômage	0.004	.00446	-7.6	.00405	.00121	4.1
Situation financière		.70385	.70467	-0.2	.67091	.66828	0.5

Après l'appariement, on peut évaluer l'ATT afin de comparer les résultats avec les hypothèses de recherche (tableau 3). En considérant l'effet de la participation à un programme des SPE sur le revenu des bénéficiaires, on constate qu'en moyenne, le revenu des bénéficiaires s'améliore de 33422 francs CFA au Cameroun (respectivement de 10155F au Congo, 34 064F en Côte d'Ivoire) dès leur premier salaire (court terme) sur le marché du travail. Bien que le Tchad et le Sénégal présentent des effets statistiquement négatifs à court terme, mais cela peut se justifier par la durée d'attente pour trouver un emploi après le passage au SPE. Cet effet s'améliore avec le temps (long terme) de 5941F au Sénégal, 936 au Tchad, et 17942F au Congo sur le salaire réel des bénéficiaires. Dans certains pays comme le Cameroun et la Côte d'Ivoire, l'effet semble être négatif à long terme. Cela serait dû au fait qu'à long terme, le revenu est fonction de plusieurs autres paramètres (expérience, compétence, renommée, capital social...) dont l'effet de la participation au programme des SPE peut être masqué. Ce résultat rejoint celui de (Kluve et al., 2019) montrant l'effet positif des programmes d'emploi jeune sur l'amélioration des résultats du marché du travail.

En outre, l'intention de traitement approximé par la simple inscription des individus aux services publics d'emploi améliore significativement les premiers salaires obtenus après le passage aux SPE. Cet



effet est en moyen de 65 922F CFA au Cameroun, 138 128F au Congo, 98 014F en Côte d'Ivoire, 81 505F au Tchad et 116 5212F au Sénégal. Ces niveaux de revenus se justifient par le fait qu'en majorité, les individus qui s'inscrivent aux SPE et ne bénéficient d'aucun service sont ceux-là qui trouvent le travail après leur inscription. Ces revenus peuvent dans une certaine mesure refléter les premiers salaires obtenus sur le marché du travail. Ces résultats sont conformes à la description statistique, bien que l'effet de la participation au programme d'emploi sur le premier revenu sur le marché du travail soit plus marqué avec le DID-PSM. Par conséquent, notre objectif ne peut être atteint qu'en ce qui concerne le premier salaire sur le marché du travail après avoir bénéficié d'au moins un programme des SPE. Les salaires réels représentent la contrepartie du travail fourni par les travailleurs et correspond à un niveau qualification déterminé. Si à l'entrée ils sont librement fixés sous réserve du respect du « SIMIC » à la longue, ils sont fonction du temps (ancienneté, expérience, bilan, rendement, assiduité...), dont la relation transversale entre le revenu à long terme et la participation au programme des SPE peut être due à un biais d'omission des variables. Toutefois, pour examiner dans quelle mesure ce biais peut entraîner les différences de revenu, un autre modèle est nécessaire pour contrôler l'effet de la participation au programme en fonction des contrats de travail.

Tableau 7.3 : Effets moyens du traitement à court et long terme

	Cameroun		Congo		Côte d'Ivoire		Tchad		Sénégal		Ensemble		
	Traitement (bénéficiaire d'au moins un programme des SPE)												
	ATT	N <sub>i</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>i</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>i</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>i</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>i</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>i</sub> /N <sub>c</sub>	
Revenu LT	-17170,5 (23949,25)	688/ 943	17942,5 (20914,5)	226/ 443	-44730,2 (21818,2)	696/ 1235	936,3 (14458,6)	370/ 830	5913,6 (22594,6)	485/ 789	10450,94 (19065,83)	2465/ 4246	
Revenu CT	33421,9 (16250,9)	688/ 943	10154,4 (30048,5)	226/ 443	34064 (16197,5)	696/ 1235	-6125,7 (18529,9)	370/ 830	-3405050,5 (2638255,9)	485/ 789	-1428903,4 (1312301,3)	2465/ 4246	
	Intention de traitement (simple inscription au SPE)												
	ATT	N <sub>i</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>i</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>i</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>i</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>i</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>i</sub> /N <sub>c</sub>	
Revenu LT	66222,2 (17358,8)	1194/ 437	45282 (17999,99)	504/ 165	-19097,8 (22286,26)	1449/ 482	-6436,3 (18469,5)	840/ 360	67746,45 (12056)	957/ 353	-9421,2 (17872,6)	4944/ 1797	
Revenu CT	65922 (13987,2)	1194/ 437	138127,7 (28165,5)	504/ 165	89013,8 (18150,4)	1449/ 482	81505,06 (14895,5)	840/ 360	1165211,9 (1768402,2)	957/ 353	364350,6 (59343)	4944/ 1797	

Note : N<sub>i</sub> = nombre de traité, N<sub>c</sub> = nombre de contrôle

Du point de vue théorique, il est possible que les effets moyens du traitement puissent masquer une hétérogénéité significative, ce qui signifie que seuls des groupes particuliers d'individus peuvent être sensibles aux programmes d'emploi des SPE. Bien qu'on ne trouve pas d'effets de traitement inconditionnels avec les contrats de travail, l'analyse sur le type de contrat produit des effets de traitement similaires en ce qui concerne les premiers salaires et les salaires réels. Suivent ces salaires, les travailleurs indépendants, permanents (CDI) et temporaires (CDD) peuvent être touchés différemment par leurs participations aux programmes des SPE. Afin d'évaluer si l'emploi temporaire comporte ou non les mêmes effets que l'emploi permanent et indépendant pour la participation au programme d'emploi jeune, nous effectuons des analyses séparées par contrat de travail. Pour ces sous-échantillons, on obtient encore un

équilibre satisfaisant des covariables ; ce qui montre que l'imposition du support commun ne conduit qu'à l'exclusion d'un petit nombre d'individus traités. Le tableau 4 présente les effets moyens conditionnels du traitement sur les bénéficiaires. Comme dans cas précédant, nous constatons dans l'ensemble que le revenu des bénéficiaires est affecté par des programmes des SPE en fonction de leurs catégories socioprofessionnelles.

On constate que l'effet du programme est de 17102F CFA au Cameroun (respectivement de 1722F au Congo, 54939F en Côte d'Ivoire, 8258F au Tchad et 141359 au Sénégal) pour les individus qui avaient un contrat permanent et temporaire avant la participation au programme. Tout de même, en observant ceux qui ont un contrat permanent et temporaire après la participation au programme, l'effet est de 2113F CFA au Cameroun et de 171360F CFA au Sénégal. Cet effet est de 70306F (respectivement de 159010F au Congo, 27548F en Côte d'Ivoire, 4407F au Tchad) pour ceux qui ont bénéficié des aides substantielles à l'auto emploi. Bien que cet effet soit statistiquement non significatif pour les travailleurs indépendants au Sénégal, cela peut être lié au fait que la majorité des jeunes opte pour un emploi rémunéré et non l'auto-emploi. Ceci en a le cas pour le Congo, la Côte d'Ivoire et le Tchad dont très peu qui bénéficient des services des SPE optent pour un emploi rémunéré. En observant le revenu réel sur le long terme, on constate un effet de 16550F CFA pour le Cameroun, 41000F au Congo, 17481F au Tchad et 63405F au Sénégal pour les bénéficiaires qui avaient un travail permanent et temporaire avant de bénéficier du programme. Cet effet est de 4517F CFA au Cameroun, 15131F au Congo, 4604F au Tchad et 48048F au Sénégal pour les individus qui ont obtenu un travail permanent après avoir bénéficié du programme. Pour ce qui est des travailleurs indépendants après avoir bénéficié du programme, leur revenu s'améliore de 14302F CFA au Cameroun, 27845F au Congo, 33329F en Côte d'Ivoire, 56000F au Sénégal. Ces résultats corroborent avec ceux de Escudero et al. (2019) montrant les programmes actifs du marché du travail en Amérique latine et dans le Caraïbes sont efficaces pour accroître la probabilité d'avoir un emploi officiel.

Que ce soit le travail permanent ou temporaire, l'effet est le même à court et à long terme, mais on observe une grande différence pour les bénéficiaires qui avaient un contrat de travail avant de participer au programme comparativement à ceux qui ont eu leur premier contrat de travail qu'après leur participation au programme. Il convient aussi de noter que l'effet de la participation aux programmes des SPE reste très important pour les premiers salaires obtenus sur le marché du travail.

Tableau 7.4 : Effet moyenne conditionnel du traitement sur les bénéficiaires

Contrat	Cameroun		Congo		Côte d'Ivoire		Tchad		Sénégal		Ensemble	
	ATT	N <sub>t</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>t</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>t</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>t</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>t</sub> /N <sub>c</sub>	ATT	N <sub>t</sub> /N <sub>c</sub>
	Effet tu traitement à court terme en fonction de la catégorie socioprofessionnelle											
CDI Avant	17102 (18577)	152/ 388	1722,22 (51930)	36/ 196	54939,4 (19306,4)	99/ 334	8258,06 (27466,3)	31/ 273	141359,15 (1343916,2)	52/ 231	244562,2 (189529,3)	370/ 1400
CDD avant	17102 (18577)	152/ 388	1722,22 (51930)	36/ 196	54939,4 (19306,4)	99/ 334	8258,6 (27466,3)	31/ 273	1413596,2 (1343916,2)	52/ 231	244562,2 (189529,3)	370/ 1400
CDI après	2113 (12629,02)	217/ 253	-61726,2 (46582,4)	21/ 74	-25797,3 (24413,3)	74/ 189	-10858,9 (22668,9)	101/ 192	171359,7 (2601439)	98/ 157	131652 (137750,3)	512/ 876
CDD après	2113 (12629,02)	217/ 253	-61726,2 (46582,4)	21/ 74	-25797,3 (24413,3)	74/ 189	-10858,9 (22668,9)	101/ 192	171359,7 (2601439)	98/ 157	131652 (137750,3)	512/ 876
Indépendant	70315,8 (49771,7)	57/ 195	159010 (32917,3)	50/ 102	27548,4 (24671,6)	62/ 180	4407,4 (16677,2)	54/ 178	-5475 (36161,9)	20/ 103	30522,5 (22333,2)	244/ 778
	Effet tu traitement à long terme en fonction de la catégorie socioprofessionnelle											
CDI avant	16550,5 (18047,15)	152/ 388	41000 (22491,05)	36/ 259	-7710,76 (23550,3)	99/ 334	17480,9 (22486,6)	31/ 273	63403,8 (19887,2)	52/ 231	3753,5 (18228,5)	370/ 1400
CDD avant	16550,5 (18047,15)	152/ 388	41000 (22491,05)	36/ 259	-7710,76 (23550,3)	99/ 334	17480,9 (22486,6)	31/ 273	63403,8 (19887,2)	52/ 231	3753,4 (18228,5)	370/ 1400
CDI après	4517,3 (22893)	217/ 253	15131 (22591)	21/ 74	-34629,7 (25608,14)	74/ 189	4604,5 (17889,3)	101/ 192	48047,7 (16161,2)	98/ 157	865 (15678,85)	512/ 876
CDD après	4517,3 (22893)	217/ 253	15131 (22591)	21/ 74	-34629,7 (25608,14)	74/ 189	4604,5 (17889,3)	101/ 192	48047,7 (16161,2)	98/ 157	865 (15678,85)	512/ 876
Indépendant	14302,6 (29765,6)	57/ 195	27845 (24517,2)	50/ 102	33329,5 (27083,5)	62/ 180	-22327,4 (17465,4)	54/ 178	56000 (33990)	20/ 103	-8017,4 (16494,6)	244/ 778

Ecart type entre parenthèses

## V. Conclusion

L'objectif de ce travail était d'évaluer l'impact des politiques publiques d'emploi sur le résultat sur le marché du travail dans cinq pays africains (Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Tchad et Sénégal). En faisant un rapprochement de la littérature théorique et empirique, nous avons utilisé la combinaison entre la méthode de double différence et la méthode d'appariement par les scores de propension (DID-PSM). Cette combinaison de méthode est appliquée aux données primaires de 14936 individus collectés par le Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI) en 2018 dans les cinq pays cibles. Ces données sont constituées en groupe des bénéficiaires (traité) et des non-bénéficiaires (contrôle) avant et après la participation aux différents programmes des services publics d'emplois (SPE) des bénéficiaires et des non-bénéficiaires.

Les résultats empiriques montrent que la participation à un programme des SPE influence significativement la situation d'emploi sur le marché du travail. Cet effet reste très remarquable sur les premiers salaires ou rémunérations obtenus aux sorties des programmes des SPE, mais un peu faible sur la rémunération réelle au cours du temps. En fait la rémunération réelle d'individus à long terme est fonction de plusieurs facteurs dont l'effet de la participation au programme des SPE serait masqué. Ces résultats soulèvent l'importance des organismes d'appui à l'employabilité (SPE) en termes de formations,

l'intermédiation, conseils et d'auto emploi visant à améliorer les conditions des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

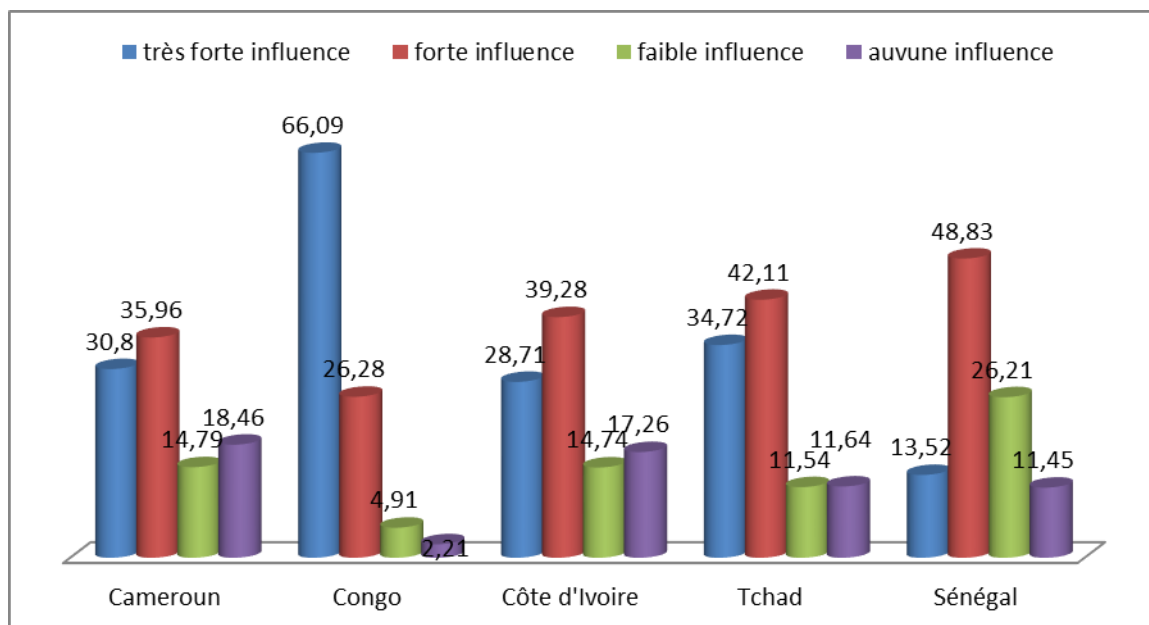
En plus ces résultats suggèrent aussi qu'en moyen, l'effet de la participation aux programmes des SPE est le même pour les bénéficiaires qui obtiennent un emploi permanent ou temporaire. Ce qui laisse croire au risque de se tromper que le travail temporaire et permanent est associé aux mêmes avantages en passant par les SPE. Mais, il existe une grande différence pour les bénéficiaires des différents programmes des SPE qui avaient un contrat de travail avant de participer au programme comparativement à ceux qui ont eu leur premier contrat de travail qu'après leur participation au programme. Il convient aussi de noter que l'effet de la participation aux programmes des SPE reste très important pour les premières rémunérations obtenues sur le marché du travail.

L'une des limites de notre approche méthodologique réside dans le fait que le test de placebo n'a pas été effectué du fait de l'absence de certaines informations. Bien que la sensibilité de l'hypothèse de tendance commune ne fournisse aucune indication de sélection sur la tendance des rémunérations, mais la considération sur le long terme peut biaiser les résultats, car plusieurs facteurs expliquent la rémunération réelle des individus et l'effet de la participation au programme peut être masqué.

Les recherches futures feraient bien d'examiner un suivi des bénéficiaires depuis leur inscription aux SPE tout en examinant la durée de transition entre la participation au programme et l'obtention des premiers emplois ainsi que l'effet sur les types de contrats. Même comme nous constatons que la participation aux programmes des SPE affecte la rémunération du travail permanent et temporaire de la même manière.

## Annexe :

**Figure A1 : Appréciation de la participation aux programmes des SPE**

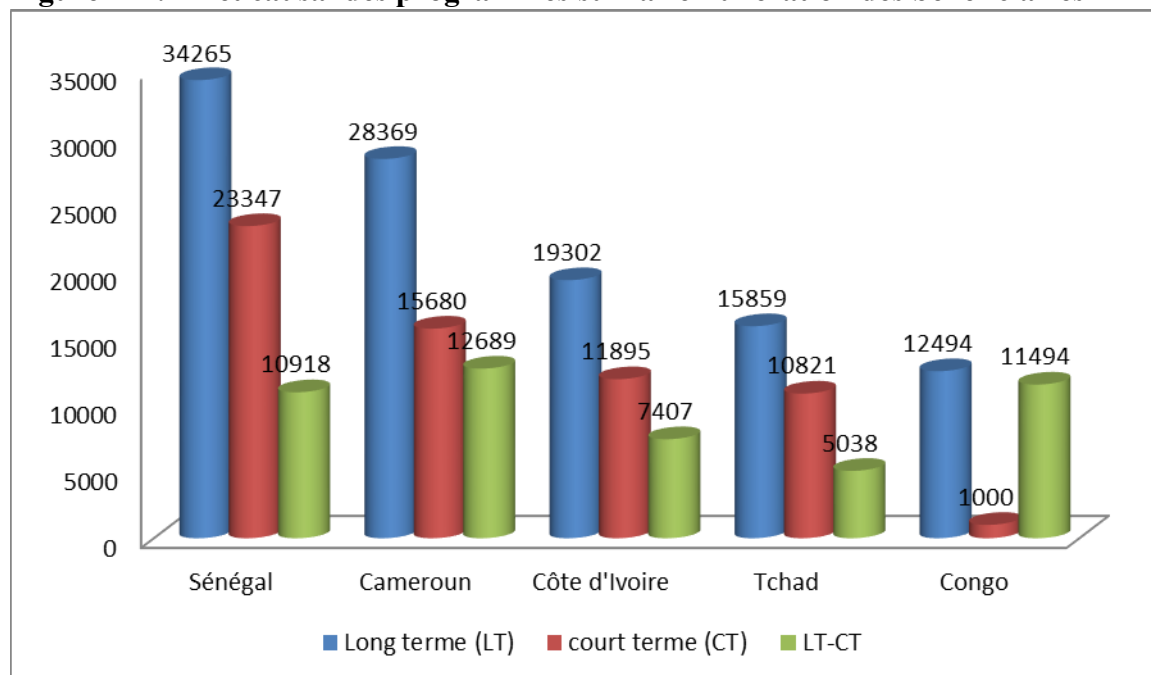


**Tableau A1 : Evaluation subjective des programmes bénéficiés**

Variable	Coefficient	Coefficient	Coefficient	Coefficient	Coefficient	Coefficient
	Cameroun	Congo	Côte d'Ivoire	Tchad	Sénégal	Ensemble
Effet des programmes sur les bénéficiaires						
Confiance en soi	0,7235 (0,4474)	0,7199 (0,4496)	0,7672 (0,4228)	0,8431 (0,3639)	0,8552 (0,3522)	0,7834 (0,4119)
Meilleur jugement des capacités	0,7349 (0,4416)	0,4791 (0,5002)	0,7633 (0,4252)	0,8370 (0,3695)	0,8662 (0,3406)	0,7631 (0,4119)
Plus de contact avec le marché du travail	0,4786 (0,4997)	0,4963 (0,5006)	0,5684 (0,4955)	0,6629 (0,4729)	0,5986 (0,4905)	0,5645 (0,4958)
Accroissement des compétences	0,6465 (0,4782)	0,4644 (0,4993)	0,7536 (0,4311)	0,8168 (0,3870)	0,8510 (0,3563)	0,7287 (0,4447)
Amélioration de la situation financière	0,3807 (0,4857)	0,3584 (0,4801)	0,5751 (0,4945)	0,6715 (0,4699)	0,6750 (0,4687)	0,5414 (0,4983)
Suggestion pour l'amélioration du programme						
Allonger la durée	0,3744 (0,4842)	0,6781 (0,4677)	0,5276 (0,4995)	0,5723 (0,4949)	0,3200 (0,4668)	0,4763 (0,4995)
Augmenter les subventions	0,5368 (0,4988)	0,3484 (0,4770)	0,7371 (0,4404)	0,5306 (0,4993)	0,7894 (0,4080)	0,6088 (0,4880)
Changer le type d'entreprise d'accueil	0,3077 (0,4619)	0,2864 (0,4532)	0,3618 (0,4807)	0,3299 (0,4704)	0,4356 (0,4962)	0,3536 (0,4781)
Changer le centre de formation	0,1394 (0,3464)	0,0794 (0,2705)	...	0,0037 (0,0607)	...	0,0429 (0,2028)
Changer les modèles de formation	...	...	...	...	0,2593 (0,4385)	0,2593 (0,4385)

(.) Ecart types

**Figure A2 : Effet causal des programmes sur la rémunération des bénéficiaires**

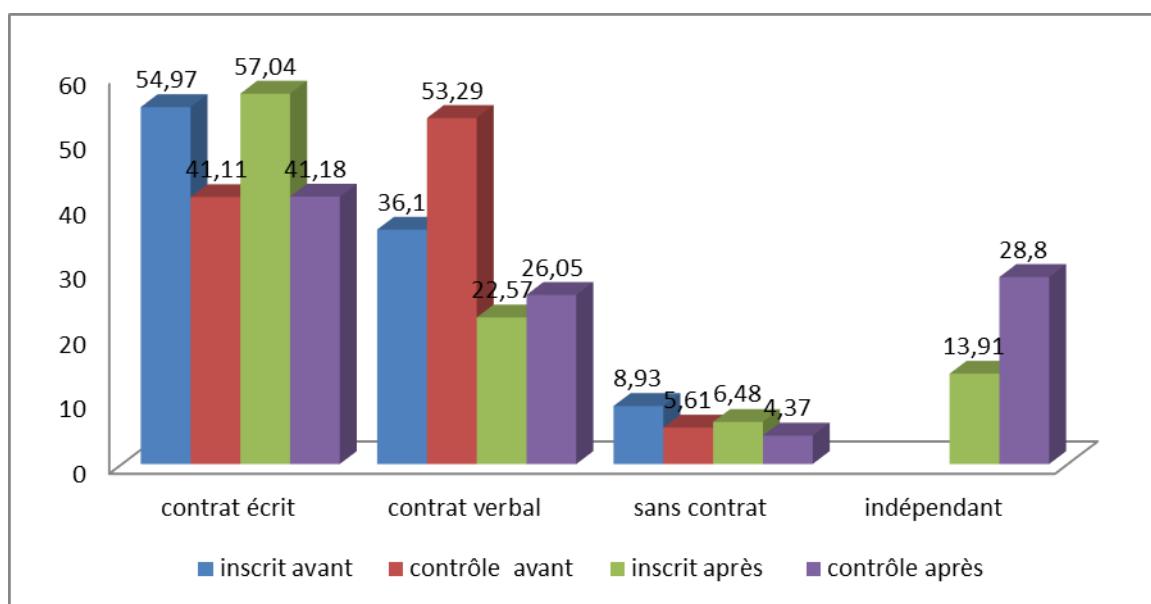


**Tableau A2 : Statistiques descriptives des caractéristiques des individus**

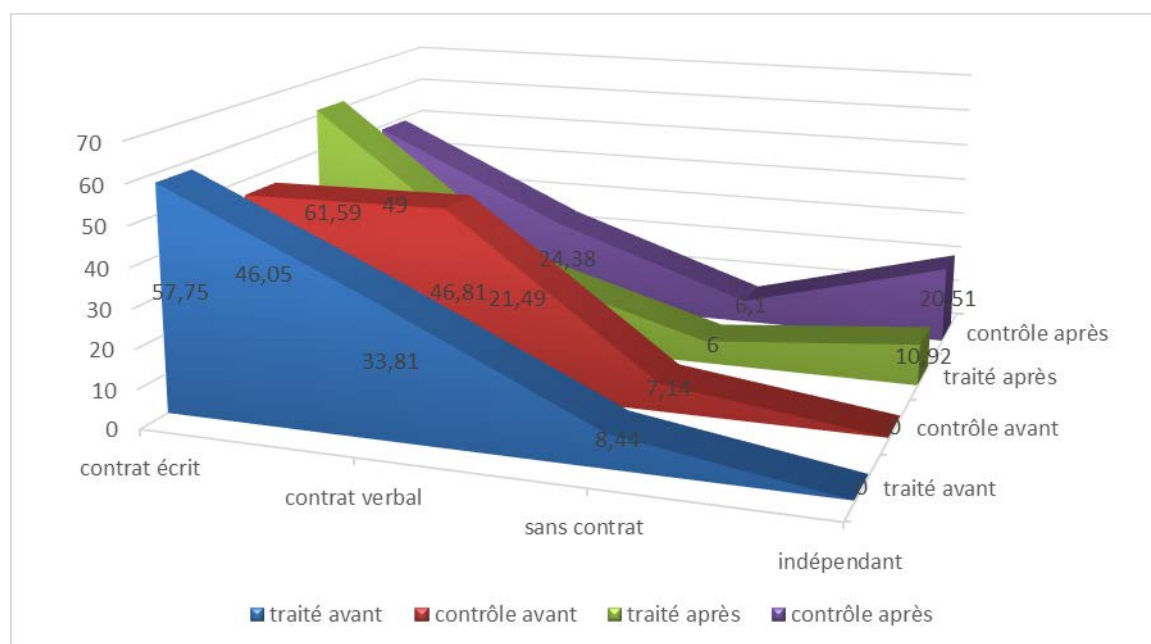
	Variable	Intention de traitement		Traitement		Ensemble
		Inscrit	Non inscrit	Traité	Non traité	Ensemble
Activité	Actif	0,6132 (0,4870)	0,5327 (0,4989)	0,6806 (0,4663)	0,5476 (0,4977)	0,5879 (0,4922)
	Chômeur	0,3609 (0,4803)	0,3529 (0,4779)	0,2970 (0,4570)	0,3852 (0,4866)	0,3584 (0,4795)
	Inactif	0,0257 (0,1584)	0,1143 (0,3182)	0,0223 (0,1477)	0,0671 (0,2503)	0,0535 (0,2251)
Age	[15 ; 35[	0,8899 (0,3130)	0,9123 (0,2828)	0,9050 (0,2932)	0,8934 (0,3085)	0,8969 (0,30402)
	[35 ; 55[	0,1070 (0,3092)	0,0853 (0,2793)	0,0909 (0,2876)	0,1042 (0,3056)	0,1002 (0,3003)
	55 et plus	0,0030 (0,0549)	0,0023 (0,0484)	0,0039 (0,0629)	0,0023 (0,0479)	0,0028 (0,0529)
Sexe	Homme	0,6311 (0,4825)	0,6155 (0,4865)	0,6090 (0,4880)	0,6336 (0,4818)	0,6262 (0,4838)
	Femme	0,3684 (0,4824)	0,3843 (0,4865)	0,3902 (0,4878)	0,3660 (0,4817)	0,3734 (0,4837)
Statut matrimonial	Célibataire	0,5793 (0,4937)	0,6865 (0,4639)	0,5722 (0,4948)	0,6306 (0,4826)	0,6129 (0,4870)
	Union libre	0,1753 (0,3802)	0,1422 (0,3493)	0,1742 (0,3793)	0,1608 (0,3674)	0,16490 (0,3711)
	Marié	0,2454 (0,4303)	0,1712 (0,3767)	0,2535 (0,4350)	0,2085 (0,4062)	0,2221 (0,4157)
	Sans niveau	0,0015 (0,0383)	0,0013 (0,0359)	0,0011 (0,0333)	0,0015 (0,0393)	0,0014 (0,0376)
Niveau d'éducation	Primaire	0,0279 (0,1647)	0,0364 (0,1875)	0,0205 (0,1418)	0,0349 (0,1837)	0,0306 (0,1722)
	Secondaire général	0,0952 (0,2936)	0,1962 (0,3972)	0,1040 (0,3053)	0,1369 (0,3437)	0,1269 (0,3329)
	Secondaire technique	0,0558 (0,2296)	0,0345 (0,1826)	0,0669 (0,2499)	0,0414 (0,1992)	0,0491 (0,2162)
	Supérieur	0,8139 (0,3891)	0,7219 (0,4481)	0,8025 (0,3981)	0,777 (0,4159)	0,7850 (0,4107)

(.) Ecart types

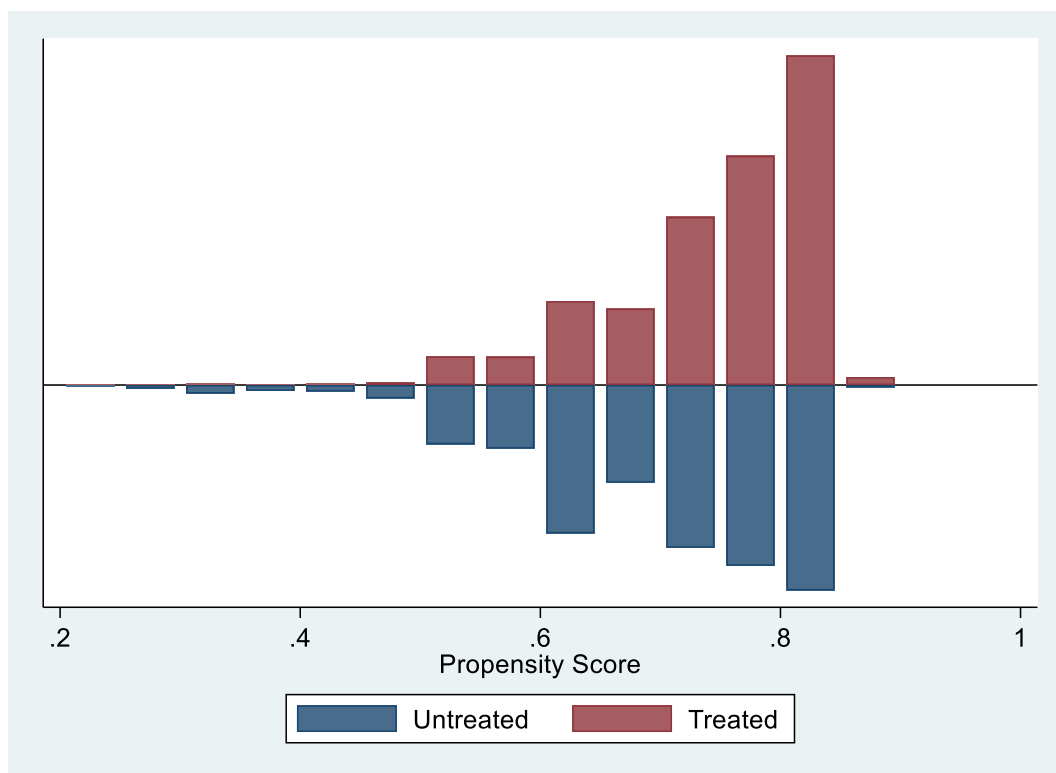
**Figure A3** : qualité d'emploi des individus inscrit aux SPE (intention de traitement)



**Figure A4** : Qualité d'emploi des individus ayant bénéficiés des programmes des SPE (traitement)



**Figure A5** : Support commun





## Bibliographie

- ASHENFELTER, O. & ROUSE, C. 1999. Schooling, intelligence, and income in America: Cracks in the bell curve. National Bureau of Economic Research.
- BARRERA-OSORIO, F., LINDEN, L. L. & URQUIOLA, M. 2007. The effects of user fee reductions on enrollment: Evidence from a quasi-experiment. *Manuscript. Department of Economics. The University of Texas at Austin.*
- BOLLENS, J. & NICAISE, I. The medium-term impact of vocational training on employment and unemployment duration. Warsaw EALE Conference, 1994. 22-25.
- BUDELMEYER, H. & SKOUFIAS, E. 2004. *An evaluation of the performance of regression discontinuity design on PROGRESA*, The World Bank.
- CALIENDO, M. & KOPEINIG, S. 2008. Some practical guidance for the implementation of propensity score matching. *Journal of economic surveys*, 22, 31-72.
- CHEN, R., HARTARSKA, V. & WILSON, N. L. 2018. The causal impact of HACCP on seafood imports in the US: An application of difference-in-differences within the gravity model. *Food policy*, 79, 166-178.
- CLARK, A. E. 2010. Work, jobs, and well-being across the millennium. *International differences in well-being*, 436-468.
- COCKX, B. 2000. Les formations professionnelles du FOREM accélèrent-elles la sortie du chômage en Wallonie? *Actes du 14ème Congrès des Economistes belges de Langue française, Liège-Sart Tilman, Commission*, 1, 215-238.
- COCKX, B. & DEJEMEPPE, M. 2002. Do the higher educated unemployed crowd out the lower educated ones in a competition for jobs?
- DUFLO, E. 2001. Schooling and labor market consequences of school construction in Indonesia: Evidence from an unusual policy experiment. *American economic review*, 91, 795-813.
- EBERWEIN, C., HAM, J. C. & LALONDE, R. J. 1997. The impact of being offered and receiving classroom training on the employment histories of disadvantaged women: Evidence from experimental data. *The Review of Economic Studies*, 64, 655-682.
- ESCUDEO, V., KLUVE, J., LÓPEZ MOURELO, E. & PIGNATTI, C. 2019. Active labour market programmes in Latin America and the Caribbean: Evidence from a meta-analysis. *The Journal of Development Studies*, 55, 2644-2661.
- GEBEL, M. & VOßEMER, J. 2014. The impact of employment transitions on health in Germany. A difference-in-differences propensity score matching approach. *Social science & medicine*, 108, 128-136.
- GERTLER, P., SEBASTIAN, M. & SIGRID, V. 2008. Child-Mother Provincial Investment Project Plan Nacer. *World Bank Economic Review*, 16 33.
- HECKMAN, J. J. & HOTZ, V. J. 1989. Choosing among alternative nonexperimental methods for estimating the impact of social programs: The case of manpower training. *Journal of the American statistical Association*, 84, 862-874.
- HECKMAN, J. J., ICHIMURA, H. & TODD, P. E. 1997. Matching as an econometric evaluation estimator: Evidence from evaluating a job training programme. *The review of economic studies*, 64, 605-654.
- KIM, T. H., KOO, H. & HAN, E. 2019. Healthcare use among persons with visual impairment: Difference-in-difference estimations. *Disability and health journal*, 12, 302-309.

- KLUVE, J., PUERTO, S., ROBALINO, D., ROMERO, J. M., ROTHER, F., STÖTERAU, J., WEIDENKAFF, F. & WITTE, M. 2019. Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, 114, 237-253.
- LEFEBVRE, M. 2010. Qualité de l'emploi et hétérogénéité dans le champ des services à la personne: éléments d'analyse à partir des statistiques nationales. *Documents de travail du CLERSÉ (Working Papers)*.
- LEUVEN, E. & SIANESI, B. 2018. PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing.
- MARCHAND, O. 2008. L'autre défi de l'emploi: la qualité. *L'emploi, nouveaux enjeux*", édition.
- MORTENSEN, D. T. & PISSARIDES, C. A. 1994. Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The review of economic studies*, 61, 397-415.
- MORTENSEN, D. T. & PISSARIDES, C. A. 1999. Job reallocation, employment fluctuations and unemployment. *Handbook of macroeconomics*, 1, 1171-1228.
- STIGLER, G. J. 1962. Information in the labor market. *Journal of political economy*, 70, 94-105.
- TORP, H. 1994. The impact of training on employment: Assessing a Norwegian labour market programme. *The Scandinavian Journal of Economics*, 531-550.
- WALSH, B., NOLAN, A., BRICK, A. & KEEGAN, C. 2019. Did the expansion of free GP care impact demand for Emergency Department attendances? A difference-in-differences analysis. *Social Science & Medicine*, 222, 101-111.

## QUESTIONNAIRE



## QUESTIONNAIRE

### ENQUETE SUR L'AMELIORATION DES POLITIQUES D'EMPLOI

IDENTIFICATION									
Nom de l'enquêté				Numéro de téléphone			E-mail		
				1)		2)			
CODE D'IDENTIFICATION ENQUETE									
Type d'enquête	Région de l'enquêté		Numéro de la ZD		Numéro du ménage dans la ZD			Numéro de l'individu	

#### STRICTEMENT CONFIDENTIEL ET À BUT NON FISCAL Loi N° 91/023

Conformément à la loi N° 91/023 Les informations collectées au cours de cette enquête sont strictement confidentielles. Les renseignements individuels d'ordre économique ou financier, figurant sur tout questionnaire d'enquête statistique ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins de contrôle ou de répression économique.

CE QUESTIONNAIRE EST RÉSERVÉ AUX PERSONNES DE 15 ANS OU PLUS		
DATE DE L'ENQUETE		
JOUR  _ _	MOIS  _ _	ANNEE  _ _ _ _
DUREE DE L'INTERVIEW		
Heure de début  _ _  H  _ _  MN		Heure de fin  _ _  H  _ _  MN
SECTION 0	RENSEIGNEMENTS GENERAUX ET CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES	
A	IDENTIFICATION ET RENSEIGNEMENTS SUR L'ENQUETE	
S0AQ01	TYPE D'ENQUETE 1=Enquête téléphonique 2=Enquête ménage	_
S0AQ02	REGION D'ENQUETE 1= Yaoundé 2= Douala 3= Bafoussam	_
S0AQ03	NUMERO DE LA ZD (marquez 99 si S0AQ01=1)	_
S0AQ04	NUMERO DU MENAGE DANS LA ZD	_
S0AQ05	DEPARTEMENT	_
S0AQ06	ARRONDISSEMENT/COMMUNE/ PREFECTURE } (Voir nomenclature)	_
S0AQ07	QUARTIER _____ (Précisez)	_
B	RENSEIGNEMENTS SUR LA COLLECTE ET LA SAISIE	
S0BQ01	NOM DE L'ENQUETEUR : _____	_
S0BQ02	NOM DU CONTROLEUR : _____	_
S0BQ03	NOM DU SUPERVISEUR : _____	_
S0BQ04	NOM DE L'AGENT DE CODAGE : _____	_
S0BQ05	NOM DU CONTROLEUR DE SAISIE : _____	_
S0BQ06	NOM DE L'AGENT DE SAISIE : _____	_
S0BQ07	DATE DE SAISIE	_ _ _ _  Jour Mois
S0BQ08	AGENCE FNE DE L'ENQUETE 1= Fouda 2= Bali 3= Bassa 4= Autre _____ (Précisez) 5=	_
S0BQ09	Aucune agence NUMERO DE L'ENQUETE DANS L'AGENCE Mettre une série de «9 » pour les non inscrits et une série de « 0 » pour les inscrits dont on n'a pas les numéros	_ _ _ - _ _ _ - _ _ _
S0BQ10	RESULTAT DE LA COLLECTE DE LA FICHE D'ENQUETE 1=Remplie totalement 2=Remplie partiellement 3=Non remplie pour absence 4=Non remplie pour refus 5=Non remplie pour incapacité 6=Autre _____ (Précisez)	_

C	CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES	
SOCQ01	ÂGE (EN ANNÉES) AU DERNIER ANNIVERSAIRE	_ _ _ _
SOCQ02	SEXE 1=Féminin 2=Masculin	_ _
SOCQ03	QUELLE EST VOTRE SITUATION MATRIMONIALE ? 1=Célibataire 2=En union libre/Concubinage 3=Séparé(e) 4=Divorcé(e) 5=Veuf(ve) 6=Marié (e) (civil, religieux, coutumier)	_ _
SOCQ04A SOCQ04B SOCQ04C	COMBIEN DE PERSONNES VIVENT DANS VOTRE MENAGE ? COMBIEN DE PERSONNES ONT MOINS DE 15ANS DANS VOTRE MENAGE ? COMBIEN D'ENFANTS AVEZ-VOUS ?	_ _ _  _ _ _  _ _ _
SOCQ05	DANS LE MENAGE OU VOUS VIVEZ ACTUELLEMENT, ETES-VOUS : 1=Chef de ménage 2=Conjoint/Compagnon 3=Fils/fille 4=Frère/sœur 5=Parent (père ou mère) 6=Autre lien de parenté 7=Aucun lien de parenté	_ _
SOCQ06	QUELLE EST VOTRE NATIONALITÉ ? 1=Cameroun 2=Rep. du Congo 3=Cote d'Ivoire 4=Sénégal 5=Tchad 6=Autres pays d'Afrique 7=Autre _____ (Précisez)	_ _
SOCQ07	QUELLE EST VOTRE RELIGION ? 1=Catholique 2=Protestant 3=Autres chrétiens 4=Musulman 5=Animiste 6=Autres religions 7=Pas de religion 8=Autres _____ (Précisez)	_ _
SOCQ08	QUEL EST VOTRE LIEU DE NAISSANCE (PAYS) ? (Voir codes à SOCQ06) Si code différent 1 -2-3-4-5 (➔ Allez à SOCQ10)	_ _
SOCQ09	QUEL EST VOTRE DEPARTEMENT D'ORIGINE ? (Voir Nomenclature pour les codes)	_ _ _
SOCQ10	DEPUIS 2010, AVEZ-VOUS TOUJOURS VÉCU DE MANIÈRE CONTINUE DANS LE DEPARTEMENT DE RÉSIDENCE ACTUEL ? 1=Oui (➔ Allez à SOCQ13) 2=Non	_ _
SOCQ011A SOCQ11B	OÙ HABITEZ-VOUS AVANT VOTRE INSTALLATION DANS LE DEPARTEMENT DE RESIDENCE ACTUELLE ? PAYS (Voir codes à SOCQ06) Si code différent 1 -2-3-4-5 (➔ Allez à SOCQ12) LE DEPARTEMENT (Voir Nomenclature pour les codes) EN QUELLE ANNEE AVEZ-VOUS REJOINT LE DEPARTEMENT DE	_ _  _ _ _

SOCQ11C	RESIDENCE ACTUELLE ?	_ _ _ _ _
SOCQ12	POURQUOI EST-IL/ELLE VENU S'INSTALLER DANS LE DEPARTEMENT DE RESIDENCE ACTUELLE ? 1=Travail 2=Recherche d'emploi 3=Problème de santé 4=Études/formation/Apprentissage 5=Problèmes de logement 6=Suivre ou rejoindre la famille 7=Retraite 8 =Autre _____ (Précisez)	_ _ _
SOCQ13	QUELLE EST L'ACTIVITÉ ACTUELLE DE VOTRE CONJOINT (CHOISIR LA RÉPONSE CORRESPONDANT LE MIEUX À SA SITUATION) 1= N'a pas de conjoint 2=Poursuit des études/une formation 3=Recherche un emploi (Chômage) 4=Occupe un emploi salarié 5=Travailleur indépendant/à son compte (Auto-emploi) 6=Activités domestiques (du ménage) 7=Ne peut pas travailler en raison d'une maladie ou d'une invalidité 8=Autre _____ (Précisez)	_ _
D	INFORMATIONS SUR L'ÉTAT DE SANTÉ DE L'ENQUETE	
SODQ01	COMMENT APPRÉCIEZ-VOUS VOTRE ÉTAT DE SANTÉ ? 1=Très Bon 2= Bon 3=Assez bon 4=Mauvais 5= Très Mauvais	_ _
SODQ02	ETES-VOUS VICTIME D'UN HANDICAP ? 1=Oui 2=Non	_ _
SECTION 1	NIVEAU D'ÉTUDES / DE FORMATION ET PARCOURS PROFESSIONNEL	
A	NIVEAU D'ÉTUDES / DE FORMATION	
S1AQ01A S1AQ01B	AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ SCOLARISÉ OU AVEZ-VOUS FREQUENTE UNE ECOLE ? 1=Oui 2=Non (➔ Allez à S1AQ11) QUEL TYPE D'ECOLE ? 1=Formel 2=Coranique 3= Programme de d'éducation spécialisé 4=Autres _____ (Précisez)	_ _  _ _
S1AQ02	ÊTES-VOUS ACTUELLEMENT SCOLARISÉ OU PARTICIPEZ-VOUS À UN PROGRAMME D'ÉDUCATION FORMEL ? 1=Oui (➔ Allez à S1AQ04) 2=Non	_ _
S1AQ03	INDIQUEZ LA DATE APPROXIMATIVE DE LA FIN DE VOTRE ÉDUCATION FORMELLE ?	_ _ _ _ _  (Années)
S1AQ04	QUEL EST VOTRE NIVEAU D'INSTRUCTION ? 0=Non scolarisé 1=Primaire 2=Secondaire général 1 <sup>er</sup> cycle 3=Secondaire général 2 <sup>ème</sup> cycle 4=Secondaire technique 1 <sup>er</sup> cycle 5=Secondaire technique 2 <sup>ème</sup> cycle 6=Supérieur	_ _

S1AQ05	<b>QUEL EST VOTRE DIPLOME LE PLUS ÉLEVÉ ?</b> 1=Aucun diplôme      2=CEPE/CEP/FSLC 3=BEPC/CAP (BP et BT) /GCEOL    4=Probatoire/probatoire de brevet technique 5=BAC/GCEAL/BEP                      6=BTS/DUT/DEUG/HND/DQP 7=Licence/ Bachelor Degree 8=Maîtrise/DEA/Masters/MBA    9=Doctorat/PHD	_
S1AQ06	<b>QUELLE EST VOTRE DERNIÈRE CLASSE QUE VOUS AVEZ SUIVI AVEC SUCCÈS ?</b> (Convertir en nombre d'années d'études avec succès à partir de la SIL ; voir Nomenclature)	_ _
S1AQ07A S1AQ07B	<b>AVEZ-VOUS ETE A L'ÉCOLE PENDANT L'ANNÉE SCOLAIRE 2010/2011 ?</b> 1=Oui    2=Non <b>QUELLE ÉTAIT VOTRE DIPLOME LE PLUS ÉLEVÉ EN 2010/2011 ?</b> (Voir code S1AQ05)	_ _
S1AQ08A S1AQ08B	<b>ALLEZ-VOUS TOUJOURS À L'ÉCOLE EN 2016/2017 ?</b> 1=Oui    2=Non (→ Allez à S1AQ09) <b>QUELLE CLASSE FAITES-VOUS ?</b> (Voir Nomenclature)	_ _
S1AQ09	<b>QUEL EST VOTRE DOMAINE DE FORMATION ?</b> 1=Programmes généraux 2= Science de l'éducation 3=Lettres et arts 4=Sciences sociales, commerce et droit 5=Sciences, mathématiques et informatique 6=Ingénierie, industries de transformation et production 7=Agriculture et sciences vétérinaires 8=Santé 9= Protection sociale 10= Sciences naturelles 11= Sciences de l'ingénieur 12= Autre _____ (Précisez)	_ _
S1AQ10A S1AQ10B S1AQ10C S1AQ10D S1AQ10E S1AQ10F S1AQ10G	<b>COMMENT APPRÉCIEZ-VOUS VOTRE MAÎTRISE (LIRE, ÉCRIRE et PARLER) DES LANGUES SUIVANTES ?</b> 1= Ne connaît pas cette langue 2= Très faible 3= Faible 4= Moyen 5= Assez-Bien 6= Bien 7= Très bien <b>FRANÇAIS</b> <b>ANGLAIS</b> <b>ARABE</b> <b>WOLOF</b> <b>KITUBA</b> <b>LINGALA</b> <b>AUTRES LANGUES NATIONALES</b> _____ (Précisez)	_   _   _   _   _   _   _
S1AQ11	<b>SUIVEZ-VOUS OU AVEZ-VOUS SUIVI UNE FORMATION PROFESSIONNELLE OU UN APPRENTISSAGE ?</b>	_

	1=Oui 2=Non 3=NSP	(→ Allez à S1BQ01)
S1AQ12	<b>QUELLE EST LA DERNIÈRE FORMATION (OU CELLE EN COURS) QUE VOUS AVEZ SUIVI ?</b> (Voir Nomenclature des formations pour le code)	_ _ _

B	EVOLUTION DE QUELQUES CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES DEPUIS 2010							
Il s'agit de la situation en fin d'année (c'est-à-dire le 31 décembre)		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
S1BQ01	ETIEZ-VOUS EN COUPLE (MARIE OU UNION LIBRE) ? 1= Oui 2= Non	_	_	_	_	_	_	_
S1BQ02	QUEL ETAIT VOTRE NIVEAU D'EDUCATION ? 0=Non scolarisé 1=Primaire 2=Secondaire général 1 <sup>er</sup> cycle 3=Secondaire général 2 <sup>ème</sup> cycle 4=Secondaire technique 1 <sup>er</sup> cycle 5=Secondaire technique 2 <sup>ème</sup> cycle 6=Supérieur	_	_	_	_	_	_	_
S1BQ03	QUEL ETAIT VOTRE DIPLOME LE PLUS ELEVE ? 1=Aucun diplôme 2=CEPE/CEP/FSLC 3=BEPC/CAP (BP et BT) /GCEOL 4=Probatoire/probatoire de brevet technique 5=BAC/GCEAL/BEP 6=BTS/DUT/DEUG/HND/DQP 7=Licence/ Bachelor Degree 8=Maîtrise/DEA/Masters/MBA 9=Doctorat/PHD	_	_	_	_	_	_	_
S1BQ04	VOTRE CONJOINT AVAIT-IL/ELLE UN EMPLOI ? 1=Oui 2=Non 3= Pas de conjoint	_	_	_	_	_	_	_
S1BQ05	COMBIEN D'ENFANTS AVIEZ-VOUS ?	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _
S1BQ06	QUEL ETAIT VOTRE SITUATION FINANCIERE ? 1=Très difficile 2=Difficile 3=Bonne 4= Assez bonne 5=Très bonne	_	_	_	_	_	_	_
S1BQ07	QUEL ETAIT VOTRE PRINCIPALE SOURCE DE REVENU ? 1=Famille/proche 2=Travail 3=Autres (Précisez)	_	_	_	_	_	_	_
S1BQ08	QUEL EST VOTRE DEPARTEMENT DE RESIDENCE ? (Voir nomenclature)	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _
S1BQ09	COMMENT APPRÉCIEZ-VOUS VOTRE ÉTAT DE SANTÉ ? 1=Très Bon 2= Bon 3=Assez bon 4=Mauvais 5= Très Mauvais	_	_	_	_	_	_	_
								238

C

PARCOURS PROFESSIONNEL

Je vais vous demander de m'en dire plus sur votre parcours en matière d'activités économiques. Ce qui nous intéresse principalement est de connaître vos activités en rapport avec le marché du travail, qu'il s'agisse d'emplois rémunérés ou non, de recherches d'emplois, ou d'autres activités telles que le temps passé à la maison ou à s'occuper de votre famille. Comme nous souhaitons obtenir un tableau aussi complet que possible, je souhaiterais que vous mentionniez toute période d'emploi rémunéré ou de chômage. Les dates peuvent être approximatives.

N° D'ACTIVITÉ	S1CQ01 DATE DE DÉBUT De l'activité (Mois/Année) Entre 01/01/2010 et actuellement		S1CQ02 LAQUELLE DES SITUATIONS SUIVANTES CORRESPONDAIENT LE MIEUX À CE QUE VOUS FAISIEZ ?  1=Travail salarié pour un employeur (temps plein ou partiel) 2= Travailleur indépendant/travailleur à son compte 3=Travailleur familial non rémunéré (travail au profit de la famille) 4=En cours d'apprentissage / de stage 5=Disponible, en recherche active d'emploi (➔ Allez à S1CQ04) 6=En formation/études (➔ Allez à S1CQ04) 7=S'occupe du foyer (notamment des enfants) (➔ Allez à S1CQ04) 8=Pas travaillé, ni recherché d'emploi pour d'autres raisons (invalidité etc.) (➔ Allez à S1CQ04)	S1CQ03 MALGRE VOTRE ACTIVITE RECHERCHIEZ-VOUS UN AUTRE EMPLOI EN REMPLACEMENT OU EN COMPLEMENT ?  1=Oui 2=Non	S1CQ04 À QUELLE DATE AVEZ VOUS TERMINE CETTE ACTIVITE ?  Si S1BQ02=1-4 (➔ Allez à S1CQ05)  Si S1BQ02=5-8 (➔ Passer à l'activité suivante ou allez à S2AQ01 si c'est la dernière activité ou activité en cours)	S1CQ05 EXERCIEZ-VOUS VOTRE EMPLOI SUR LA BASE  1=D'un contrat écrit à durée indéterminé 2= D'un contrat écrit à durée déterminé 3= D'un accord verbal 3=Pas de contrat car travailleur indépendant non rémunéré (➔ Allez à S1CQ08)	S1CQ06 QUELLE EST VOTRE CATÉGORIE SOCIO PROFESSIONNELLE 1=Cadre supérieur /ingénieur et assimilé 2=Cadre moyen / Agent de maîtrise 3=Employé /ouvrier qualifié 4=Employé /ouvrier semi qualifié 5= Manœuvre 6= Apprenti rémunéré 7=Autre (précisez)	S1CQ07 L'ENTREPRISE DANS LAQUELLE VOUS EXERCEZ VOTRE EMPLOI PRINCIPAL (OU QUE VOUS DIRIGEZ) EST UNE 1=Administration publique 2=Entreprise publique ou parapublique 3=Entreprise privée non agricole 4=Exploitation agricole (plantation, champs, ferme, élevage, pêche, ...) 5=Organisation internationale 6=Entreprise associative (coopérative, ONG, syndicat, église, etc.) 7=Ménage (personnel de maison) (➔ Allez à S1CQ11)	S1CQ08 DANS QUEL TYPE DE LIEU EXERCEZ-VOUS VOTRE EMPLOI PRINCIPAL ? 01=Ambulant, nomade 02=Poste improvisé sur la voie publique 03=Poste fixe sur la voie publique 04=Véhicule/moto /vélo/porte-tout/Brouette 05=Domicile des clients 06=Dans votre domicile sans installation particulière 07=Dans votre domicile avec une installation particulière 08=Place du marché 09=Local professionnel (bureau, usine, magasin, entrepôt) 10=Plantation/champ /Etang/Rivière/Mer 11= autres (précisez)	S1CQ09 TAILLE DE L'ENTREPRISE DANS LAQUELLE VOUS ÉTIEZ 01=Une seule personne (Auto-emploi) 02=2 personnes 03=3 - 5 personnes 04=6 - 10 personnes 05=11 - 20 personnes 06=21 - 50 personnes 07=51 - 100 personnes 08=101 - 500 personnes 09=Plus de 500 personnes 10= NSP	S1CQ10 L'ENTREPRISE DANS LAQUELLE VOUS EXERCIEZ VOTRE EMPLOI PRINCIPAL (OU QUE VOUS DIRIGEZ) DISPOSAIT-ELLE DE ?  a) N° du Contribuable 1=Oui 2=Non 3=NSP  b) Registre de commerce 1=Oui 2=Non 3=NSP  c) CNPS 1=Oui 2=Non 3=NSP  d) Impôts 1=Oui 2=Non 3=NSP  e) Comptabilité formelle 1=Oui 2=Non 3=NSP	S1CQ11 DANS CE TRAVAIL OBTENIEZ VOUS UN REVENU  1=Oui 2=Non (➔ Allez à S1CQ13)	S1CQ12 DANS LE CADRE DE CE TRAVAIL COMBIEN GAGNEZ-VOUS EN MOYENNE PAR MOIS ?  1= Donne une évaluation mensuelle (en milliers de francs) 2= Ne se souvient pas du montant exacte ou ne veux pas dire proposer les intervalles voir code page suivante 3= refus complet de renseigner malgré l'intervalle	S1CQ13 BENEFICIEZ-VOUS DE LA SECURITE SOCIALE (CNPS) ?  1= Oui 2= Non 3=NSP	S1CQ14 PARMI LES PROPOSITIONS SUIVANTES, LAQUELLE CORRESPOND LE MIEUX À LA RAISON DE VOTRE DÉPART  1= Parti pour un meilleur emploi 2= Licenciement 3= Malheureux sur le lieu de travail 4= Travail temporaire terminé/Fin de contrat 5= Raisons de santé 6= Maternité 7= S'occuper de sa famille 8= Déménagement 9= Études, formation, apprentissage 10= Autre raison (préciser)  PASSER A L'ACTIVITE SUIVANTE	
	S1CQ01		S1CQ02	S1CQ03	S1CQ04		S1CQ05	S1CQ06	S1CQ07	S1CQ08	S1CQ09	S1CQ10	S1CQ11	S1CQ12	S1CQ13)	S1CQ14
	ANNEE	MOIS			ANNEE	MOIS										



1	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _	_ _ _	a _  b _  c _  d _  e _	_ _	Evaluation _ _  Montant/Intervalle _ _ _ _ _	_ _	_ _ _
2	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _	_ _ _	a _  b _  c _  d _  e _	_ _	Evaluation _ _  Montant/Intervalle _ _ _ _ _	_ _	_ _ _
3	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _	_ _ _	a _  b _  c _  d _  e _	_ _	Evaluation _ _  Montant/Intervalle _ _ _ _ _	_ _	_ _ _
4	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _	_ _ _	a _  b _  c _  d _  e _	_ _	Evaluation _ _  Montant/Intervalle _ _ _ _ _	_ _	_ _ _
5	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _	_ _ _	a _  b _  c _  d _  e _	_ _	Evaluation _ _  Montant/Intervalle _ _ _ _ _	_ _	_ _ _
6	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _	_ _ _	a _  b _  c _  d _  e _	_ _	Evaluation _ _  Montant/Intervalle _ _ _ _ _	_ _	_ _ _
7	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _	_ _	_ _ _	_ _ _	a _  b _  c _  d _  e _	_ _	Evaluation _ _  Montant/Intervalle _ _ _ _ _	_ _	_ _ _

Évaluation mensuelle CODE S1CQ12
01=Moins de 36 500 FCFA 02= [36 500, 73 000 [ 03= [73 000, 100 000 [04= [100 000, 200 000 [ 05= [200 000, 300 000 [ 06= [300 000, 400 000 [ 07= [400 000, 500 000 [ 08= [500 000, 600 000 [ 09= [600 000, 700 000 [ 10= [700 000, 800 000 [11= [800 000, 900 000 [12= [900 000, 1 000 000 [13= Plus de 1 000 000

PASSER A S2AQ01 LORSQUE L'ACTIVITE ACTUELLE EST ATTEINTE

SECTION 2 :	CONNAISSANCE DES PROGRAMMES D'EMPLOI	
A	GÉNÉRALITÉS SUR LES PROGRAMMES D'EMPLOI	
S2AQ01A S2AQ01B S2AQ01C S2AQ01D S2AQ01E S2AQ01F	CONNAISSEZ-VOUS LES SERVICES PUBLICS/PRIVES D'EMPLOI OU DES PROGRAMMES / STRUCTURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI CI-APRÈS : FNE HIMO/USEP PIAASI PAJER-U AGENCES PRIVEES DE PLACEMENT(APAVE, CIBLE RH etc.) UNE AUTRE STRUCTURE PUBLIQUE _____ (Précisez)	1=Oui 2=Non   _   _   _   _   _   _
S2AQ02	1= Si S2AQ01A =1 (➔ Allez à S2BQ01) 2= Si (S2AQ01A, S2AQ01B, S1AQ01C, S2AQ01D, S2AQ01E et S2AQ01F) = 2 (➔ Allez à S3AQ01) 3=Si au moins 1 des (S2AQ01B, S1AQ01C, S2AQ01D, S2AQ01E et S2AQ01F) = 1 (➔ Allez à S2CQ01)	_
B	EXPERIENCE AU FNE	
S2BQ01	VOUS AVEZ DECLARE CONNAITRE LE FNE (S2AQ02A=1, PAR QUEL CANAL AVEZ-VOUS PRINCIPALEMENT PRIS CONNAISSANCE DE CETTE STRUCTURE (CANAL D'INFORMATION) ? 1= A travers une campagne d'information dans les médias (journaux, internet, etc.) 2= A travers une campagne d'information dans un lieu public (Ecole, foire, bourse d'emploi, etc.) 3= A travers un proche 4=Autre _____ (Précisez)	_
S2BQ02	ÊTES-VOUS DÉJÀ INSCRIT AU FNE ? 1=Oui, uniquement une inscription sur internet (➔ Allez à S2BQ20) 2= Oui, dans une agence FNE 3= Oui, les deux 4= Non (➔ Allez à S2BQ20)	_
S2BQ03A S2BQ03B	A QUELLE DATE VOUS ETES VOUS INSCRIT DANS CETTE AGENCE ? MOIS	_ _   _ _ _ _

	ANNEE	
S2BQ04	QUEL FACTEUR A PRINCIPALEMENT MOTIVE/DETERMINE VOTRE INSCRIPTION AU FNE ? 1= Un proche qui est inscrit mais n'a pas bénéficié d'un accompagnement du FNE 2= Un proche ayant bénéficié d'un appui du FNE 3= Une autre connaissance non inscrite au FNE 4= Une Campagne d'information sur le FNE dans un lieu public (Ecole, foire, Bourse de l'emploi, etc.) 5= Une campagne d'information sur le FNE dans les médias (journaux, internet, etc.) 6= un proche qui travaille au FNE 7=Autre _____ (Précisez)	_
S2BQ05	QU'ATTEND(IE)Z -VOUS DU FNE AU MOMENT DE VOTRE INSCRIPTION A L'AGENCE ? 1=Des propositions d'embauche ; 2=Une formation ; 3=Un financement ; 4=Autre _____ (Précisez)	_
S2BQ06	L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSE PAR VOTRE CONSEILLER-EMPLOI REPONDAIT T'ELLE A VOS ATTENTES AU MOMENT DE L'INSCRIPTION ? 1= Oui 2= Non	_
S2BQ07	COMMENT AVEZ-VOUS NEANMOINS APPRECIE L'ACCOMPAGNEMENT DU CONSEILLER-EMPLOI QUI VOUS A SUIVI DES VOTRE INSCRIPTION ? 1= Très satisfaisante 2= Plutôt satisfaisante 3= Plutôt insatisfaisante 4= Très insatisfaisante	_
S2BQ08	DURANT LA PREMIERE ANNEE DE VOTRE INSCRIPTION QUEL ETAIT EN MOYENNE VOTRE NOMBRE DE VISITE AU FNE ? 1= une seule fois 2= deux fois 3= [3-5] 4= [6-10] 5= [11-20] 6= [21-30] 7= [31-40] 8= [41-50] 9= plus de 50	_
S2BQ9	LORS DE CES VISITES QUELLE ETAIT LA PRINCIPALE NATURE DE VOTRE INTERACTION AVEC LE FNE ? 1= Rencontre avec votre conseiller-emploi 2=Visite du babillard 3=Prise de contact/inscription 4= Rechercher des journaux d'information 5= Exploitation du centre de documentation (bibliothèque) 6=Autre _____ (Précisez)	_

S2BQ10A1 S2BQ10A2 S2BQ10A3	AU COURS DE CETTE PREMIERE ANNEE, AV(I)EZ VOUS LES CONTACTS DE VOTRE CONSEILLER-EMPLOI ? Carte de visite Numéro de téléphone E-mail	1=Oui 2=Non   _   _   _
S2BQ10B1 S2BQ10B2 S2BQ10B3	AU COURS DE CETTE PREMIERE ANNEE, AV(I)EZ VOUS LES CONTACTS D'UNE AUTRE PERSONNE AU FNE ? Carte de visite Numéro de téléphone E-mail	1=Oui 2=Non   _   _   _
S2BQ11	QUELLE ETAIT LA FREQUENCE DE CONTACT (FACE A FACE TELEPHONIQUE PAR E-MAIL) AVEC VOTRE CONSEILLER - EMPLOI DURANT CETTE PREMIERE ANNEE ? 1= Très fréquente 2= Plutôt fréquente 3=Peu fréquente 4= Très peu fréquente 5= J'ai uniquement vu mon conseiller durant mon inscription	_
S2BQ12	QUELLE EST (ETAIT) LA DISTANCE ENTRE VOTRE DOMICILE ET L'AGENCE FNE OU VOUS ETES (ETIEZ) INSCRITS ? 1=Moins de 500 m ; 2= [500m-1 km [; 3= [1 km-2 km [; 4= [2 km- 4 km [; 5= [4 km- 8km [; 6= [8 km-16 km [; 7= Plus de 16 km	_
S2BQ13	QUELLE ETAIT LE COUT(FCFA) DU TRANSPORT (ALLER-RETOUR) ENTRE VOTRE DOMICILE ET L'AGENCE FNE OU VOUS ETIEZ INSCRITS ? 1= Moins de 250 ; 2= [250-500[; 3= [500-700[; 4= [700-1000[; 5= [1000-1500[; 6= [1500-2000[; 7= [2000-2500[; 8=Plus de 2500	_

S2BQ14		Nous sommes intéressés par les appuis divers que vous avez pu obtenir au FNE					
PROGRAMMES		A) AVEZ-VOUS BÉNÉFICIÉ D'UN DES PROGRAMMES CI-APRÈS ? 1= Oui 2= Non Si non allez à la ligne (appui, programme) suivante	B) QUELLE ÉTAIT SA DURÉE ?	C) A QUELLE DATE AVEZ-VOUS BÉNÉFICIÉ DE CET APPUI/PROGRAMME ?		D) COMBIEN DE MOIS APRÈS VOTRE INSCRIPTION AVEZ-VOUS BÉNÉFICIÉ DE CET APPUI/PROGRAMME (En mois)	E) NATURE DU CONTRAT 1= Contrat à durée déterminée 2= Contrat à durée indéterminée (UNIQUEMENT POUR « offre d'emploi traité par le FNE »)
				DEBUT	FIN		
I) Intermédiation	1) Techniques de recherche d'emploi(TRE)	_	_ _  jours	Mois _ _  Année _ _ _	Mois _ _  Année _ _ _	_ _	
	2) Offre d'emploi traitée par le FNE (placements)	_		Mois _ _  Année _ _ _		_ _	_
II) Formations	1) Programme Emploi Diplômé(PED)	_	_ _  Mois	Mois _ _  Année _ _ _	Mois _ _  Année _ _ _	_ _	
	2) Formation sur le tas	_	_ _  Mois	Mois _ _  Année _ _ _	Mois _ _  Année _ _ _	_ _	
	3) Formation formelle	_	_ _  Mois	Mois _ _  Année _ _ _	Mois _ _  Année _ _ _	_ _	
III) Création d'activité (auto 'emploi)	1) Conseil/appui au montage du business plan	_	_ _  Mois	Mois _ _  Année _ _ _	Mois _ _  Année _ _ _	_ _	
	2) Financement	_	_ _  Mois (Durée du financement)	Mois _ _  Année _ _ _  (Date du financement)	Mois _ _  Année _ _ _  (Fin du remboursement)	_ _	
IV) Information	1) OPP/OPS/OPU	_	_ _  Jours	Mois _ _  Année _ _ _		_ _	
	2) SIVE	_	_ _  Jours	Mois _ _  Année _ _ _		_ _	



AGENCE PRIVEE DE PLACEMENT 3	<div> <div></div> <div></div> </div> <div>Précisez</div>	<div> <div>Mois</div> <div> <div></div> <div></div> </div> <div>Année</div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>	<div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> <div></div> </div>
4) AUTRES	<div> <div></div> <div></div> </div> <div>Précisez</div>	<div> <div>Mois</div> <div> <div></div> <div></div> </div> <div>Année</div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div> </div>	<div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> <div></div> </div>

SECTION 3 :	SITUATION D'EMPLOI	
A	SITUATION D'EMPLOI ACTUELLE DE L'ENQUETE	
S3AQ01	<b>AU COURS DES 7 DERNIERS JOURS, AVEZ-VOUS TRAVAILLÉ NE SERAIT-CE QU'UNE HEURE ?</b> 1=Oui (→ Allez à S4AQ01) 2=Non	<div> <div></div> <div></div> </div>
S3AQ02	<b>BIEN QUE VOUS AYEZ DÉCLARÉ NE PAS AVOIR TRAVAILLÉ PENDANT LES 7 DERNIERS JOURS, AVEZ-VOUS RÉALISÉ L'UNE DES ACTIVITÉS SUIVANTES PENDANT LES 7 DERNIERS JOURS (À DOMICILE OU À L'EXTÉRIEUR, POUR AIDER LA FAMILLE) ?</b> 1=En travaillant dans une affaire personnelle 2=En fabriquant un produit pour la vente 3=En travaillant à la maison pour un revenu 4=En délivrant un service 5=En aidant dans une entreprise familiale 6=Comme apprenti rémunéré ou non 7=Comme étudiant qui réalise un travail 8=En travaillant pour un autre ménage 9=N'importe quelle autre activité pour un revenu (si 1 à 9 → Allez à S4AQ01) 10=Aucune activité de ce genre	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>
S3AQ03	<b>BIEN QUE VOUS N'AYEZ PAS TRAVAILLÉ PENDANT LES 7 DERNIERS JOURS, AVEZ-VOUS UN EMPLOI ?</b> 1=Oui 2=Non (→ Allez à S3AQ06)	<div> <div></div> <div></div> </div>
S3AQ04	<b>POURQUOI N'AVEZ-VOUS PAS TRAVAILLÉ PENDANT LES 7 DERNIERS JOURS ?</b> 1=Vacances ou jours fériés 2=Maladie/accident 3=Grève 4=Arrêt provisoire du travail 5=Fin de campagne / saison agricole 6=Congé de maternité 7=Stage ou formation (→ si 1 à 7 Allez à S4AQ01) 8=Licenciement ou fin de contrat 9=Autre _____ (Précisez)	<div> <div></div> <div></div> </div>
S3AQ05	<b>DANS COMBIEN DE TEMPS ALLEZ-VOUS REPRENDRE LE TRAVAIL</b>	<div> <div></div> <div></div> </div>

	<b>OU COMMENCER À TRAVAILLER (PREMIER EMPLOI) ?</b> 1=Moins de 4 semaines (→ Allez à S4AQ01) 2=Plus de 4 semaines 3=NSP	
S3AQ06	<b>AVEZ-VOUS CHERCHÉ UN EMPLOI PENDANT LES 7 DERNIERS JOURS ?</b> 1=Oui (→ Allez à S3AQ08) 2=Non	<div> <div></div> <div></div> </div>
S3AQ07	<b>AVEZ-VOUS CHERCHÉ UN EMPLOI AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES ?</b> 1=Oui 2=Non (→ Allez à S3AQ10)	<div> <div></div> <div></div> </div>
S3AQ08	<b>SERIEZ-VOUS DISPONIBLE POUR TRAVAILLER ?</b> 1=Immédiatement (→ Allez à S5AQ01) 2=D'ici 15 jours (→ Allez à S5Q01) 3=15 jours à un mois 4=Dans plus d'un mois	<div> <div></div> <div></div> </div>
S3AQ09	<b>POUR QUELLE RAISON ÊTES-VOUS INDISPONIBLE POUR TRAVAILLER DANS LES 15 PROCHAINS JOURS ?</b> 1=Invalide ou en maladie de longue durée 2=En cours de scolarité, élève / étudiant(e) 3=Retraité(e) 4=Femme au foyer 5=Rentier 6=Autre _____ (Précisez) <div>(→ Allez à S3AQ13)</div>	<div> <div></div> <div></div> </div>
S3AQ10	<b>VOUS NE TRAVAILLEZ PAS ET VOUS NE CHERCHEZ PAS D'EMPLOI PARCE QUE VOUS ÊTES ?</b> 1=Invalide ou en maladie de longue durée 2=En cours de scolarité, étudiant(e) 3=Retraité(e) 4=Femme au foyer 5=Rentier 6=Autre _____ (Précisez)	<div> <div></div> <div></div> </div>
S3AQ11	<b>POURQUOI N'AVEZ-VOUS PAS CHERCHÉ DE TRAVAIL (OU NE DÉSIREZ-VOUS PAS TRAVAILLER)</b> <b>Involontaire</b> 1=Il n'existe pas d'emploi 2=Ne pense pas pouvoir obtenir un emploi sans qualification 3=Ne sait où ni comment rechercher un emploi 4=Refus du conjoint 5=Respect de la tradition 6=Autre raison involontaire _____ (Précisez) <b>Volontaire</b> 7=Attend la réponse à une demande d'emploi/concours (→ Allez à S3AQ13) 8=N'en a pas besoin ou n'a pas envie de travailler (→ Allez à S3AQ13) 9=N'est pas en âge de travailler (→ Allez à S3AQ13) 10=Autre raison volontaire _____ (Précisez) (→ Allez à S3AQ13)	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>
S3AQ12	<b>BIEN QUE VOUS N'AYEZ PAS CHERCHÉ DE TRAVAIL CES 4</b>	<div> <div></div> <div></div> </div>

	DERNIÈRES SEMAINES, SERIEZ-VOUS DISPONIBLE TOUT DE SUITE SI ON VOUS PROPOSAIT UN EMPLOI MAINTENANT ? 1=Oui (→Allez à S5AQ01) 2=Non	
S3AQ13	COMMENT FAITES-VOUS POUR SUBVENIR À VOS BESOINS (RESSOURCE PRINCIPALE) ? 1=Perçoit une pension de son travail 2=Autre pension ou une aide (famille, ami, veuvage, divorce, orphelinat) 3=Perçoit des revenus de sa (ses) propriété(s), vit de ses rentes 4=Vit de son épargne 5=Mendie 6=Perçoit une bourse 7=Prise en charge par sa famille ou une autre personne 8=Autre _____ (Précisez) (→Allez à S6AQ01)	_

SECTION : 4	ACTIVITE PRINCIPALE	
A	Je vais maintenant vous interroger sur votre EMPLOI PRINCIPAL (celui que vous avez exercé au cours des 7 derniers jours ou celui que vous avez l'habitude d'exercer)	
S4AQ01	QUEL EST LE NOM DU MÉTIER, DE LA PROFESSION, DU POSTE, DE LA TÂCHE, DE L'EMPLOI PRINCIPAL QUE VOUS AVEZ EXERCÉ PENDANT LES 7 DERNIERS JOURS OU QUE VOUS AVEZ L'HABITUDE D'EXERCER ? _____ Nom du métier (Voir nomenclature)	_ _ _
S4AQ02	QUELLE EST L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE DANS LAQUELLE VOUS EXERCEZ VOTRE EMPLOI PRINCIPAL, OU QUEL TYPE DE PRODUIT FABRIQUE-T-ELLE ? _____ Nom du métier (Voir nomenclature)	_ _ _
S4AQ03	QUELLE EST VOTRE CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ? <b>Salarié</b> 01=Cadre supérieur/ingénieur et assimilé 02=Cadre moyen /agent de maîtrise 03=Employé/ouvrier qualifié 04=Employé/ouvrier semi	_ _

	qualifié 05=Manœuvre <b>Non salarié</b> 06=Employeur 07=Travailleur pour compte propre 08=Aide-familial 09=Apprenti 10=Inclassable _____ (Précisez)	
S4AQ04	L'ENTREPRISE DANS LAQUELLE VOUS EXERCEZ VOTRE EMPLOI PRINCIPAL (OU QUE VOUS DIRIGEZ) EST UNE 1=Administration publique 2=Entreprise publique ou parapublique 3=Entreprise privée non agricole 4=Exploitation agricole (plantation, champs, ferme, élevage, pêche, ...) 5=Organisation internationale 6=Entreprise associative (coopérative, ONG, syndicat, église, etc.) 7=Ménage (personnel de maison) (→Allez à S4AQ10)	_
S4AQ05	COMBIEN DE PERSONNES AU TOTAL TRAVAILLENT DANS CET ÉTABLISSEMENT (Y COMPRIS VOUS-MÊME) ? 1=Une seule personne (Auto-emploi) 2=2 personnes 3=3 - 5 personnes 4=6 - 10 personnes 5=11 - 20 personnes 6=21 - 50 personnes 7=51 - 100 personnes 8=101 - 500 personnes 9=Plus de 500 personnes	_
S4AQ06	À QUEL RÉGIME FISCAL CET ÉTABLISSEMENT EST-IL ASSUJETTI ? 1=Régime libératoire 2=Régime simplifié 3=Régime du réel 4=Ne paye pas d'impôt 6=NSP	_
S4AQ07A S4AQ07B S4AQ07C S4AQ07D S4AQ07E	L'ENTREPRISE DANS LAQUELLE VOUS EXERCEZ VOTRE EMPLOI PRINCIPAL (OU QUE VOUS DIRIGEZ) EST-ELLE ENREGISTRÉE OU DISPOSE DES PIÈCES SUIVANTES ? N° du Contribuable Registre de commerce CNPS Bulletin de paie Comptabilité formelle ou des Déclarations Statistiques et Fiscales	1=Oui 2=Non 3=NSP   _   _   _   _   _
S4AQ08	DANS QUEL TYPE DE LIEU EXERCEZ-VOUS VOTRE EMPLOI PRINCIPAL ? 01=Ambulant, nomade 02=Poste improvisé sur la voie publique 03=Poste fixe sur la voie publique 04=Véhicule/moto/vélo/porte-tout/Brouette 05=Domicile	_ _

	des clients 06=Dans votre domicile sans installation particulière 07=Dans votre domicile avec une installation particulière 08=Place du marché 09=Local professionnel (bureau, usine, magasin, entrepôt) 10=Plantation/champ/Etang/Rivière/Mer	
S4AQ9	DEPUIS COMBIEN D'ANNÉES EXERCEZ-VOUS CET EMPLOI ? (Années révolues)	_ _
S4AQ10	DEPUIS COMBIEN D'ANNÉES TRAVAILLEZ-VOUS DANS CETTE ENTREPRISE ? (Années révolues)	_ _
S4AQ11A S4AQ11B	AVANT DE TROUVER CET EMPLOI, COMBIEN DE TEMPS (en mois) AVEZ-VOUS PASSÉ DANS LE CHÔMAGE ? Mois : _____ Année : _____	_ _   _ _ _ _
S4AQ11C	Si ne sait pas 1=Moins d'une semaine 2=1 semaine à moins d'un mois 3=1 mois à moins de trois mois 4=3 mois à moins de 6 mois 5=6 mois à moins d'un an 6=1 an à moins de 2 ans 7=2 ans ou plus	_
S4AQ12	AVEZ-VOUS OBTENU UNE PROMOTION DANS VOTRE ENTREPRISE ? 1=Oui 2=Non	_
S4AQ13	AVEZ-VOUS SUIVI UNE FORMATION PROFESSIONNELLE/RECYCLAGE DANS VOTRE EMPLOI PRINCIPAL FINANCÉE PAR VOTRE ENTREPRISE ? 1=Oui 2=Non	_
S4AQ14	L'EMPLOI QUE VOUS EXERCEZ CORRESPOND-IL A LA FORMATION QUE VOUS AVEZ SUIVIE LA DERNIÈRE FOIS ? 1=Oui (→ Allez à S4AQ17) 2=Non	_
S4AQ15	SI NON, CORRESPOND-IL À UNE FORMATION ANTÉRIEURE ? 1=Oui 2=Non	_
S4AQ16	VOUS AVEZ DÉCLARÉ EXERCER LE MÉTIER .....DANS VOTRE EMPLOI PRINCIPAL. COMBIEN DE TEMPS AVEZ-VOUS EXERCÉ CE MÉTIER AU COURS DE VOTRE VIE ACTIVE ? (Années révolues)	_ _
S4AQ17	QUEL EST LE PRINCIPAL MOYEN QUE VOUS AVEZ UTILISÉ POUR OBTENIR CET EMPLOI ? 01=Relations personnelles (parents ou amis)	_ _

	02=Directement auprès de l'employeur 03=Petites annonces (radio, journaux, affiches, etc.) 04=Fonds National de l'Emploi (FNE) 05=Haute intensité de mains d'œuvres (HIMO)/USEP 06=Agence ou association privée de placement 07=Autres programmes et projets d'appui à l'emploi (PIAASI, PAJER-U, FONIJ, etc.) 08=Concours 09=Initiative personnelle 10=Promotion / nomination / mutation 11=Par internet 12=Autre _____ (Précisez)	
B	NOUS VOULONS CAPTER L'INTENSITE DE VOTRE RECHERCHE D'EMPLOI	
S4BQ18A	AU COURS DES 12 MOIS QUI ONT PRECEDE VOTRE EMPLOI ACTUEL : Combien de demandes d'emploi avez-vous fait ? Si ne sait pas choisir une option 1= une seule fois 2= deux fois 3= [3-5] 4= [6-10] 5= [11-20] 6= [21-30] 7= [31-40] 8= [41-50] 9= plus de 50 A combien d'entretiens vous êtes-vous rendu ? Si ne sait pas choisir une option 1= une seule fois 2= deux fois 3= [3-5] 4= [6-10] 5= [11-20] 6= [21-30] 7= [31-40] 8= [41-50] 9= plus de 50 Combien de concours avez-vous fait ? Si ne sait pas choisir une option 1= une seule fois 2= deux fois 3= [3-5] 4= [6-10] 5= [11-20] 6= [21-30] 7= [31-40] 8= [41-50] 9= plus de 50	_ _ _   _   _ _ _   _   _ _ _   _
S4BQ18B		_ _ _
S4BQ18C		_
C	SALARIES ET LES AIDES-FAMILIAUX Les questions S4CQ01 e S4CQ02 ne concernent que les salariés et les aides-familiaux (S4AQ03=01, 02, 03, 04, 05 ou 08)	
S4CQ01	AVEZ-VOUS UN BULLETIN DE PAIE ? 1=Oui 2=Non	_
S4CQ02	AVEZ-VOUS UN CONTRAT POUR VOTRE TRAVAIL ? 1=Contrat écrit à durée indéterminée 2=Contrat écrit à durée déterminée 3=Accord verbal 4=Rien du tout	_
S4CQ03	LE TRAVAIL QUE VOUS EXERCEZ DANS CETTE	_



	ENTREPRISE EST-IL : 1=Régulier 2=Occasionnel	
S4CQ04	COMBIEN DE MOIS AVEZ-VOUS CONSACRÉ À VOTRE EMPLOI PRINCIPAL AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS (Ou habituellement par an) ?	_ _
S4CQ05	COMBIEN DE JOURS AVEZ-VOUS CONSACRÉ À VOTRE EMPLOI PRINCIPAL AU COURS DES 7 DERNIERS JOURS (Ou habituellement par semaine) ?	_
S4CQ06	COMBIEN D'HEURES AVEZ-VOUS CONSACRÉ À VOTRE EMPLOI PRINCIPAL AU COURS DES 7 DERNIERS JOURS (Ou habituellement par semaine) ? ➔ Si plus de 40 heures allez à S4CQ08	_ _
S4CQ07	SI VOUS AVEZ TRAVAILLÉ MOINS DE 40 HEURES AU COURS DES 7 DERNIERS JOURS, QUEL EN EST LE MOTIF ? 1=Ne veut pas travailler plus 2=Horaire fixé par la loi 3=Horaire fixé par l'employeur 4=Moins de travail dû à la mauvaise conjoncture 5=Problème personnel (santé, travaux domestiques, etc.) 6=Autre _____ (Précisez)	_
S4CQ08	SI VOUS AVEZ TRAVAILLÉ PLUS DE 40 HEURES AU COURS DES 7 DERNIERS JOURS, QUEL EN EST LE MOTIF ? 1=Horaire normal/conforme à la profession 2=Excès de travail dû à la bonne conjoncture 3=Excès de travail pour pouvoir survivre 4=Autre _____ (Précisez)	_
S4CQ09	SOUS QUELLE FORME ÊTES-VOUS PAYÉ, OU OBTENEZ-VOUS VOS REVENUS, DANS VOTRE EMPLOI PRINCIPAL 1=Salaire fixe (mois, quinzaine, semaine) 2=Au jour ou à l'heure de travail 3=A la tâche 4=Commission 5=Bénéfices 6=En nature (produits, nourriture, hébergement, etc.) 7=N'est pas rémunéré (➔ Allez à S4DQ01)	_
S4CQ10A S4CQ10B	DANS VOTRE TRAVAIL PRINCIPAL, COMBIEN AVEZ-VOUS GAGNÉ LE MOIS DERNIER OU DURANT LES 12 DERNIERS MOIS (OU À COMBIEN ESTIMEZ-VOUS VOS REVENUS POUR CE TRAVAIL) ? <i>Le revenu du travail comprend une rémunération régulière correspond à un certain temps de travail et à certaines tâches effectuées : le paiement des heures supplémentaires, les prestations en espèces, les primes régulières en espèces, les commissions, les</i>	_   _ _ _ _ _ _

	<p><i>pourboires, ainsi que la rémunération des heures non travaillées.</i></p> <p>1=Donne le montant : Évaluation mensuelle 2=Donne le montant : Évaluation annuelle 3=Ne sait pas/ne veut pas dire (➔ Allez à S4CQ11) Montant déclaré (en milliers de Fcfa) (➔ Allez à S4CQ12)</p>																													
S4CQ11	<p><b>DANS QUELLE TRANCHE DE REVENU VOUS SITUEZ-VOUS ?</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Évaluation mensuelle</th> <th>Évaluation annuelle</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>01=Moins de 36 500 FCFA</td><td>14=Moins de 200 000 FCFA</td></tr> <tr><td>02= [36 500, 73 000 [</td><td>15= [200 000, 400 000 [</td></tr> <tr><td>03= [73 000, 100 000 [</td><td>16= [400 000, 600 000 [</td></tr> <tr><td>04= [100 000, 200 000 [</td><td>17= [600 000, 1 000 000 [</td></tr> <tr><td>05= [200 000, 300 000 [</td><td>18= [1 000 000, 1 800 000 [</td></tr> <tr><td>06= [300 000, 400 000 [</td><td>19= [1 800 000, 2 600 000 [</td></tr> <tr><td>07= [400 000, 500 000 [</td><td>20= [2 600 000, 3 400 000 [</td></tr> <tr><td>08= [500 000, 600 000 [</td><td>21= [3 400 000, 4 200 000 [</td></tr> <tr><td>09= [600 000, 700 000 [</td><td>22= [4 200 000, 5 000 000 [</td></tr> <tr><td>10= [700 000, 800 000 [</td><td>23= [5 000 000, 5 800 000 [</td></tr> <tr><td>11= [800 000, 900 000 [</td><td>24= [5 800 000, 6 400 000 [</td></tr> <tr><td>12= [900 000, 1 000 000 [</td><td>25= Plus de 6 400 000</td></tr> <tr><td>13= Plus de 1 000 000</td><td></td></tr> </tbody> </table>	Évaluation mensuelle	Évaluation annuelle	01=Moins de 36 500 FCFA	14=Moins de 200 000 FCFA	02= [36 500, 73 000 [	15= [200 000, 400 000 [	03= [73 000, 100 000 [	16= [400 000, 600 000 [	04= [100 000, 200 000 [	17= [600 000, 1 000 000 [	05= [200 000, 300 000 [	18= [1 000 000, 1 800 000 [	06= [300 000, 400 000 [	19= [1 800 000, 2 600 000 [	07= [400 000, 500 000 [	20= [2 600 000, 3 400 000 [	08= [500 000, 600 000 [	21= [3 400 000, 4 200 000 [	09= [600 000, 700 000 [	22= [4 200 000, 5 000 000 [	10= [700 000, 800 000 [	23= [5 000 000, 5 800 000 [	11= [800 000, 900 000 [	24= [5 800 000, 6 400 000 [	12= [900 000, 1 000 000 [	25= Plus de 6 400 000	13= Plus de 1 000 000		_
Évaluation mensuelle	Évaluation annuelle																													
01=Moins de 36 500 FCFA	14=Moins de 200 000 FCFA																													
02= [36 500, 73 000 [	15= [200 000, 400 000 [																													
03= [73 000, 100 000 [	16= [400 000, 600 000 [																													
04= [100 000, 200 000 [	17= [600 000, 1 000 000 [																													
05= [200 000, 300 000 [	18= [1 000 000, 1 800 000 [																													
06= [300 000, 400 000 [	19= [1 800 000, 2 600 000 [																													
07= [400 000, 500 000 [	20= [2 600 000, 3 400 000 [																													
08= [500 000, 600 000 [	21= [3 400 000, 4 200 000 [																													
09= [600 000, 700 000 [	22= [4 200 000, 5 000 000 [																													
10= [700 000, 800 000 [	23= [5 000 000, 5 800 000 [																													
11= [800 000, 900 000 [	24= [5 800 000, 6 400 000 [																													
12= [900 000, 1 000 000 [	25= Plus de 6 400 000																													
13= Plus de 1 000 000																														
S4CQ12	<p><b>AVEZ-VOUS L'IMPRESSIION QUE VOS ETUDES/FORMATIONS PASSEES SONT UTILES/ADAPTEES A L'EXERCICE DE VOTRE EMPLOI ACTUEL ?</b></p> <p>1= Oui, elles sont adaptées 2= Non, je me sens surqualifié 3= Non, je suis confronté à des lacunes dans mes connaissances et compétences/ j'ai besoin d'un supplément de formation</p>	_																												
S4CQ13	<p><b>APPARTENEZ-VOUS A DES REGROUPEMENTS DE PARTENAIRES SOCIAUX SUIVANTS :</b></p> <p>1= Syndicat 2= Association des travailleurs 3= Association d'entrepreneurs 4= Groupement patronal (GICAM, MECAM, CGA, etc)</p>	_   _   _   _																												
S4CQ14A S4CQ14B	<p><b>DANS VOTRE EMPLOI PRINCIPAL, BÉNÉFICIEZ-VOUS DES PRESTATIONS SUIVANTES ?</b></p> <p>A) Cotisation Sociale (CNPS, régime spécial, etc.) B) Assurance maladie</p>	<p>1= Oui 2= Non 3= NSP</p> <p> _   _ </p>																												



SECTION 5 :	CHÔMAGE	
S5Q01	DEPUIS QUAND ÊTES-VOUS SANS EMPLOI, DISPONIBLE POUR TRAVAILLER ET À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI ?	_ _
S5Q01A	Mois : _____	_ _
S5Q01B	Année : _____	_ _
S5Q01C	Si Ne sait pas 1=Moins d'une semaine 2=1 semaine à moins d'un mois 3=1 mois à moins de trois mois 4=3 mois à moins de 6 mois 5=6 mois à moins d'un an 6=1 an à moins de 2 ans 7=2 ans ou plus	_
S5Q02	POURQUOI RECHERCHEZ-VOUS UN EMPLOI ? 1=Perte de l'emploi précédent 2=Première insertion sur le marché du travail (n'a jamais travaillé) ➔ Allez à S5Q04	_
S5Q03	QUELLE EST LA RAISON PRINCIPALE DE LA PERTE DE VOTRE EMPLOI ANTÉRIEUR ? <b>Involontaire</b> 1=Compression de personnel (secteur public) 2=Compression de personnel (secteur privé) 3=Fermeture d'entreprise (secteur privé) 4=Liquidation d'une entreprise publique 5=Privatisation/restructuration 6=Licenciement 7=Fin de contrat (Retraite, etc.) 8=Déguepissement par la Communauté Urbaine/Mairie 9=Autre raison involontaire _____ (Précisez) <b>Volontaire</b> 10=Rémunération insuffisante 11=Conditions de travail insatisfaisantes 12=Travail inintéressant 13=Raisons familiales (mariage / maternité) 14=Autre raison volontaire _____ (Précisez)	_ _
S5Q04	COMMENT FAITES-VOUS POUR SUBVENIR À VOS BESOINS PENDANT LA PÉRIODE DE CHÔMAGE ? 1=Perçoit une pension d'un travail antérieur 2=Perçoit une pension (parents, veuvage, divorce, orphelinat) 3=Perçoit des revenus de sa (ses) propriété(s), vit de ses rentes 4=Vit de son épargne 5=Mendie 6=Perçoit une bourse 7=Est pris en charge	_

	par sa famille ou une autre personne 8=Autre _____ (Précisez)	
--	--	--

S5Q05	AVEZ-VOUS EFFECTUE DES DEMARCHES POUR CHERCHER UN EMPLOI OU ESSAYER DE CREER VOTRE PROPRE ENTREPRISE CES 4 DERNIERS SEMAINES ? 1= Oui j'ai effectué des démarches pour trouver un emploi 2= Oui j'ai effectué des démarches pour créer ma propre entreprise 3= Oui j'ai fait les deux (recherche de travail et création d'entreprises) 4=Je n'ai effectué aucune démarche ➔ Allez à S5Q07	_
S5Q06A S5Q06B S5Q06C S5Q06D S5Q06E S5Q06F S5Q06G S5Q06H S5Q06I S5Q06J S5Q06K S5Q06L S5Q06M	QUELLES DEMARCHES AVEZ-VOUS ENTREPRIS POUR RECHERCHER UN EMPLOI ? A. Inscription au FNE B. Inscription dans une autre agence publique d'emploi (PIAASI, PARJER-U, HIMO, etc) C. Inscription dans une agence privée de placement D. Candidature a une ou plusieurs annonces d'emploi(s) E Candidature spontanée auprès des employeurs F. Participation à un test ou un entretien d'embauche G. Demande à des amis, à la famille ou des connaissances H. Attente dans la rue ou publication d'annonces pour être recruté pour un travail I. Obtenir une assistance financière pour chercher du travail ou créer ma propre entreprise J. Recherche de terrain, bâtiment, machines, matériel pour créer ma propre entreprise ou ferme K. Essayé d'obtenir un permis ou une licence pour commencer ma propre entreprise L. Aucune demarche M. Autre _____ (Précisez)	1=Oui 2=Non  _   _   _   _   _   _   _   _   _   _   _   _   _
S5Q07A	QUEL TYPE D'EMPLOI DESIREZ-VOUS ? 1=Salarié ; 2=Emploi Indépendant 3=Indifférent	_

S5Q07B	QUELLE EST LA REGULARITE DE L'EMPLOI DESIRE ? 1=Permanent, plein temps 2=Permanent, temps partiel 3=Temporaire 4=Indifférent	_
S5Q07C	DANS QUEL TYPE D'ENTREPRISE OU D'ORGANISATION SOUHAITEZ-VOUS EXERCEZ L'EMPLOI DESIRE ? 1=Administration publique ; 2=Entreprise publique ou parapublique ; 3=Grande entreprise privée ; 4=Petite ou Moyenne Entreprise ; 5=Micro entreprise ou à votre propre compte (petit "atelier", petit commerce au bord de la rue) ; 6=Exploitation agricole (plantation, champs, ferme, élevage, pêche, ...); 7=Organisation internationale ; 8=Entreprise associative (coopérative, ONG, syndicat, etc.); 9=Ménage ; 10=Indifférent	_ _
S5Q08A	SI L'EMPLOI RECHERCHÉ EST SALARIÉ (S5Q07A=1), POURQUOI ? 1=N'a pas pu se mettre à son compte dans de bonnes conditions 2=Espère gagner plus 3=Pour avoir une sécurité de l'emploi et du salaire 4=Il existe une possibilité de promotion 5=Pour bénéficier de prestations sociales 6=Autre _____ (Précisez)	_
S5Q08B	SI L'EMPLOI RECHERCHÉ EST INDÉPENDANT(S5Q07A=2), POURQUOI ? 1=N'a pas trouvé d'emploi salarié satisfaisant 2=Espère gagner plus 3=Pour la flexibilité des horaires 4=Pour avoir un travail plus varié, plus intéressant 5=Pour être son propre chef (Autonome) 6=Autre _____ (Précisez)	_
S5Q09	COMBIEN D'HEURES PAR SEMAINE DÉSIREZ-VOUS TRAVAILLER ?	_ _
S5Q10	POUR CE NOMBRE D'HEURES, COMBIEN VOULEZ-VOUS GAGNER ?	_ _ _ _
S5Q11	ÊTES-VOUS DISPOSÉ À RÉVISER VOS PRÉTENTIONS SALARIALES SI LA PÉRIODE DE CHÔMAGE SE PROLONGE ? 1=Oui 2=Non (→ Allez à S5Q13)	_
S5Q12	SALAIRE OU REVENU MENSUEL MINIMUM ACCEPTABLE (Montant en millier de Francs)	_ _ _ _
S5Q13	ÊTES-VOUS DÉJÀ EXPÉRIMENTÉ PAR RAPPORT À CET EMPLOI ? 1=Oui 2=Non	_

	NOUS VOULONS CAPTER L'INTENSITE DE VOTRE RECHERCHE D'EMPLOI	
S5Q14A	AU COURS DE CES QUATRE DERNIERES SEMAINES : Combien de demandes d'emploi avez-vous fait ?	_ _ _
S5Q14B	Combien d'entretiens avez-vous fait ?	_ _ _
S5Q14C	Combien de concours avez-vous fait ?	_ _ _

SECTION 6 :	BACKGROUND ET PERSPECTIVES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL					
A	BACKGROUND DES PARENTS/TUTEURS					
S6AQ01	LORSQUE VOUS AVIEZ 15 ANS VOTRE PERE(TUTEUR) OU MERE (TUTRICE) TRAVAILLAIT T'IL OU T'ELLE ? 1=Oui 2=Non → Allez à S6AQ05 3=Père (Tuteur) et Mère (Tutrice) absents → Allez à S6BQ01 4=NSP → Allez à S6AQ05	<table border="1"> <tr> <td> _ </td> <td>Père/Tuteur</td> </tr> <tr> <td> _ </td> <td>Mère/Tutrice</td> </tr> </table>	_	Père/Tuteur	_	Mère/Tutrice
_	Père/Tuteur					
_	Mère/Tutrice					
S6AQ02	QUELLE ETAIT LA CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DU PERE/MERE ? 01=Cadre supérieur, ingénieur et assimilé 02=Cadre moyen, agent de maîtrise 03=Employé/ouvrier qualifié 04=Employé/ouvrier semi qualifié 05=Manœuvre 06=Employeur 07=Travailleur pour compte propre 08=Aide-familial 09=Apprenti 10= Inclassable _____ (Décrivez) 11= NSP	<table border="1"> <tr> <td> _ _ </td> <td>Père/Tuteur</td> </tr> <tr> <td> _ _ </td> <td>Mère/Tutrice</td> </tr> </table>	_ _	Père/Tuteur	_ _	Mère/Tutrice
_ _	Père/Tuteur					
_ _	Mère/Tutrice					
S6AQ03	DANS QUEL TYPE D'ENTREPRISE TRAVAILLAIT'IL/ELLE ? 1=Administration publique 2=Entreprise publique ou parapublique 3=Grande entreprise 4=Petite ou moyenne entreprise (PME) 5=Organisme international 6=Micro-entreprise ou à son compte 7=Exploitation agricole (plantation, champs, élevage, etc.) 8=Entreprise associative (Coopérative, Syndicat, ONG, Eglise, etc.) 9=Ménage (personnel de maison) 10= NSP	<table border="1"> <tr> <td> _ _ </td> <td>Père/Tuteur</td> </tr> <tr> <td> _ _ </td> <td>Mère/Tutrice</td> </tr> </table>	_ _	Père/Tuteur	_ _	Mère/Tutrice
_ _	Père/Tuteur					
_ _	Mère/Tutrice					
S6AQ04	DANS QUEL SECTEUR TRAVAILLAIT-IL/ELLE ? 1=Agriculture, élevage, pêche, chasse ; 2=Industrie ; 3=Commerce ; 4=Services	<table border="1"> <tr> <td> _ </td> <td>Père/Tuteur</td> </tr> <tr> <td> _ </td> <td>Mère/Tutrice</td> </tr> </table>	_	Père/Tuteur	_	Mère/Tutrice
_	Père/Tuteur					
_	Mère/Tutrice					

S6AQ05	<b>AVAIT-IL /ELLE FAIT UNE FORMATION/EDUCATION PROFESSIONNELLE ?</b> 1=Oui 2= Non 3= NSP	<input type="text"/> Père/Tuteur
		<input type="text"/> Mère/Tutrice
S6AQ06	<b>QUELLE EST LA DERNIERE CLASSE QU'IL/ELLE A SUIVI AVEC SUCCES ?</b> Si l'enquêteur donne la réponse voir nomenclature ; sinon noter 99	<input type="text"/> Père/Tuteur
		<input type="text"/> Mère/Tutrice
B	<b>BACKGROUND ACADEMIQUE</b>	
S6BQ01A	<b>DIPLOME DE FIN D'ETUDES SECONDAIRES ?</b> 1=Je n'ai pas ce type de diplôme (→ Allez à S6CQ01) 2=Baccalauréat A1 3= Baccalauréat A2 4= Baccalauréat A3 5= Baccalauréat A4 6= Baccalauréat A5 7=Baccalauréat B 8=Baccalauréat C 9= Baccalauréat D 10= Baccalauréat E 11=Baccalauréat ACA (G1) 12=Baccalauréat CG (G2) 13= Baccalauréat ACC (G3) 14=. Baccalauréat FIG 15=Baccalauréat AF 16= Baccalauréat CI 17=Baccalauréat F 18= Baccalauréat AG 19= Baccalauréat EF 20=Baccalauréat ESF 21= Baccalauréat GT 22= Baccalauréat IH 23= Baccalauréat Hôtellerie 24= Baccalauréat IB 25= Baccalauréat MA 26= Baccalauréat IS 27= Baccalauréat MA 28= Baccalauréat MAV 29= Baccalauréat MEB 30= Baccalauréat MEM 31. Autres Baccalauréat _____ (Précisez)	<input type="text"/>
S6BQ01B	<b>APRES VOTRE BACCALAUREAT, DANS QUEL DOMAINE AVEZ-VOUS ETUDIEZ POUR VOTRE DIPLOME LE PLUS ELEVE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ?</b> 01= Je n'ai pas fait l'enseignement supérieur 02=Sciences de l'ingénieur 03= Science de l'éducation 04=Lettres et arts 5=Sciences sociales, commerce et droit 6=Sciences, mathématiques et informatique 07=Ingénierie, industries de transformation et production 08=Agriculture et sciences vétérinaires 09=Santé 10= protection sociale 11= Sciences naturelles 12= Autre _____ (Précisez)	<input type="text"/>
C	<b>ACTIVITE POLITIQUE</b>	
S6CQ01	<b>ETES-VOUS MILITANT D'UN PARTI POLITIQUE ?</b> 1=Oui 2=Non (→ Allez à S6DQ01)	<input type="text"/>

S6CQ02	<b>POUR QUEL PARTI MILITEZ-VOUS ?</b> _____ (Précisez)	
D	<b>PERSPECTIVES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	
S6DQ01	<b>IDEALEMENT POUR QUI AIMERIEZ-VOUS TRAVAILLER ?</b> 1=Moi-même (Créer ma propre entreprise) 2=Travailler dans la fonction publique 3=Travailler dans une entreprise publique ou parapublique) 4=Travailler dans une entreprise privée 5=Travailler pour une organisation internationale ou à but non 6=Travailler dans l'affaire/l'exploitation agricole familiale 7=Ne souhaite pas travailler	<input type="text"/>
FILTRE	Si S6DQ01=2→ Allez à S6DQ02A, si S6DQ01=3→ Allez à S6DQ03A, si S6DQ01=1, 4, 5, 6 ou 7 → Allez S6DQ04A	
S6DQ02A	<b>AVEC VOTRE NIVEAU D'ETUDE, VOS QUALIFICATIONS ET VOTRE EXPERIENCE QUEL POSTE PENSEZ-VOUS POUVOIR OCCUPER DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?</b> _____ (Précisez)	
S6DQ02B	<b>COMBIEN PENSEZ-VOUS POUVOIR GAGNER MENSUELLEMENT A CE POSTE ?</b> Montant en milliers de Francs	<input type="text"/>
S6DQ02C	<b>COMBIEN D'ANNEES D'EXPERIENCE AVEZ-VOUS POUR CE POSTE ?</b>	<input type="text"/>
S6DQ02D	<b>AVEC VOTRE NIVEAU D'ETUDE, VOS QUALIFICATIONS ET VOTRE EXPERIENCE QUELLE CATEGORIE PENSEZ-VOUS POUVOIR OCCUPER DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?</b> 1= A1 2=A2 3=B1 4= B2 5= C 6= D	
S6DQ02E	<b>SI ON VOUS DISAIT QUE POUR VOTRE CATEGORIE, LE SALAIRE HORS AVANTAGE EST COMPRIS ENTRE</b> A1 [150-260] A2 [161-343] B1 [123-189] B2 [132-209] C [82-143] D [45-96] <b>ES-CE QUE CELA CHANGE VOTRE DESIR DE TRAVAILLER POUR LA FONCTION PUBLIQUE ?</b> 1= Oui (→ Fin de l'enquête, merci pour votre collaboration) 2= Non	<input type="text"/>
S6DQ02F	<b>SI NON, POURQUOI ?</b> 1= parce que la fonction publique offre un emploi à vie 2= parce qu'un emploi public offre d'autres avantages financiers (→ Fin de l'enquête, merci pour votre collaboration)	
S6DQ02G	<b>COMBIEN SERIEZ-VOUS DISPOSE A PAYER POUR LE POSTE QUE VOUS DESIREZ DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?</b> Montant en millier de Francs	<input type="text"/>
S6DQ03A	<b>VOUS DESIREZ TRAVAILLER DANS UNE ENTREPRISE (PARA) PUBLIQUE, AVEC</b>	

	<b>VOTRE NIVEAU D'ETUDE, VOS QUALIFICATIONS ET VOTRE EXPERIENCE QUEL POSTE PENSEZ-VOUS POUVOIR OCCUPER ?</b> _____ (Précisez)	
S6DQ03B	<b>QUELLE CATEGORIE PENSEZ-VOUS POUVOIR OCCUPER ?</b> 01=Cadre supérieur/ingénieur et assimilé 02=Cadre moyen ; agent de maîtrise 03=Employé/ouvrier qualifié ; 04=Employé/ouvrier semi qualifié ; 05=Manœuvre	_
S6DQ03C	<b>COMBIEN PENSEZ-VOUS POUVOIR GAGNE MENSUELLEMENT A CE POSTE ?</b> Montant en milliers de Francs	_ _ _ _
S6DQ03D	<b>COMBIEN D'ANNEES D'EXPERIENCE AVEZ-VOUS POUR CE POSTE ?</b>	_ _
S6DQ03E	<b>COMBIEN SERIEZ-VOUS DISPOSE A PAYER POUR LE POSTE QUE VOUS DESIREZ ?</b> Montant en milliers de Francs (→ Fin de l'enquête, merci pour votre collaboration)	_ _ _ _
S6DQ04A	<b>NOUS COMPRENONS QUE VOUS NE SOUHAITEZ PAS TRAVAILLER DANS LE SECTEUR PUBLIC, AVEC VOTRE NIVEAU D'ETUDE, VOS QUALIFICATIONS ET VOTRE EXPERIENCE QUEL POSTE PENSEZ-VOUS POUVOIR OCCUPER ?</b> _____ (Précisez)	
S6DQ04B	<b>COMBIEN PENSEZ-VOUS POUVOIR GAGNE MENSUELLEMENT A CE POSTE ?</b> Montant en milliers de Francs	_ _ _ _
S6DQ04C	<b>COMBIEN D'ANNEES D'EXPERIENCE AVEZ-VOUS POUR CE POSTE ?</b>	_ _
S6DQ04D	<b>COMBIEN SERIEZ-VOUS DISPOSE A PAYER POUR LE POSTE QUE VOUS DESIREZ ?</b> Montant en milliers de Francs (→ Fin de l'enquête, merci pour votre collaboration)	_ _ _ _

FIN DE L'ENQUETE MERCI POUR VOTRE COLLABORATION